

ROYAUME DU MAROC

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

DIRECTION RECHERCHE ET INGENIERIE DE FORMATION

RESUME THEORIQUE
&
GUIDE DE TRAVAUX PRATIQUES

MODULE N°: CONNAISSANCE D'ENTREPRISE

SECTEUR : TERTIAIRE

SPECIALITE : GESTION DES ENTREPRISES

NIVEAU : TECHNICIEN SPECIALISE

PROPOSE PAR : Mme DRIEF NADIA

Durée : 90 H

80% : théorique

20% : pratique

OBJECTIF OPERATIONNEL DE PREMIER NIVEAU
DE SITUATION

INTENTION POURSUIVIE

Acquérir la compétence pour connaître l'entreprise
Analyser l'environnement de l'entreprise
En tenant compte des précisions en participant aux activités proposées selon le plan de mise en situation, les conditions et les critères qui suivent.

Précision

- *Connaître l'entreprise*
- *Comprendre les interpolations entre les fonctions de l'entreprise et l'environnement.*
- *Prendre conscience des influences extérieures.*
- *Evaluer sa capacité d'analyser l'environnement de l'entreprise enquêtée.*

PLAN DE MISE EN SITUATION

PHASE 1 : ***Connaître l'entreprise***

- *L'approche traditionnelle de l'entreprise*
- *Les finalités*
- *Les fonctions de l'entreprise*
- *Le sociale et l'entreprise*
- *La structure de l'entreprise*

PHASE 2 : ***Sensibilisation sur l'importance des flux d'information issus de l'entreprise et vers l'entreprise.***

- *Analyser les flux circulants entre l'entreprise et ses partenaires : clients, fournisseurs, banques, Etat,……..*
- *Participer à la conception d'un système d'information :*
    - *Sélectionner les sources d'information*
    - *Trier les informations, analyser et utiliser les informations selon les objectifs de l'entreprise.*
    - *Diffuser l'information dans l'entreprise*

PHASE 3 : ***Evaluer sa capacité d'analyse de connaissance de l'entreprise***

- *Produire un rapport sur une entreprise choisie faisant l'objet d'une enquête dans lequel il doit notamment :*

- *Identifier l’entreprise*
- *Expliquer les rôles de chaque fonction ;*
- *Savoir classer les différents formes d’entreprise*
- *Analyser les flux d’informations*
- *Connaître la structure de l’entreprise*

CONDITIONS D’ENCADREMENT

- *Créer un climat d’épanouissement personnel et d’intégration professionnelle.*
- *Constituer des groupes de travail.*
- *Privilégier les échanges d’opinions entre les stagiaires et favoriser l’expression de toutes et de tous*
- *Motiver les stagiaires à entreprendre les activités proposées.*
- *Organiser des visites d’entreprises représentatives des principaux milieux de travail.*
- *Assurer la disponibilité de la documentation pertinente.*
- *Montrer comment rechercher les informations sur Internet.*
- *Organiser une rencontre avec un responsable d’entreprise*

CRITERES DE PARTICIPATION

PHASE 1 :

- *Recueille des données sur la majorité des sujets à traiter.*

PHASE 2 :

- *Ecoute attentivement les explications.*
- *Consulte les sources d’information mises à sa disposition : ouvrages, journaux, CD fiscal, INTERNET,….*
- *Recueille des données*

PHASE 3 :

- *Présente un rapport d’enquête*

SOMMAIRE

III. L’approche systémique de l’entreprise

IV. Les caractéristiques du système entreprise

CHAPITRE 2 : l’ENTREPRISE ET LE SOCIAL

I. Introduction

II. Le rôle social de l’entreprise

III. Le bilan social de l’entreprise

IV. Le coût social dans l’entreprise.

CHAPITRE 3 : LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES

I. Introduction

II. Les critères de classification des entreprises

III. La classification des entreprises.

IV. L’évolution et la structure actuelle du tissu industriel et commercial.

CHAPITRE 4 : LES FINALITES DE L’ENTREPRISE

I. Introduction

II. Le profit maximum

III. La formation continue

IV. L’insertion et la pénétration de l’entreprise

CHAPITRE 5 : L’ORGANISATION INTERNE DE L’ENTREPRISE

I. Introduction

II. La réparation des tâches.

III. L’exercice de pouvoir dans l’entreprise.

IV. La coordination entre les éléments du systéme-entreprise

CHAPITRE 6 : STRUCTURES DE L’ENTREPRISE

I. Introduction

II. La structure de l’entreprise.

III. La structure hiérarchique.

IV. La structure fonctionnelle.

V. Les autres structures de l’entreprise.

CHAPITRE 7 : LES FLUX ECONOMIQUES ET LE CIRCUIT

I. Introduction

II. Les flux économiques et leurs mesures

III. Le circuit économique simplifié

IV. La base de l’économie nationale

CHAPITRE 8 : L’ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT

I. Introduction

II. Définition de l’environnement de l’entreprise

III. Les domaines clés de l’environnement de l’entreprise

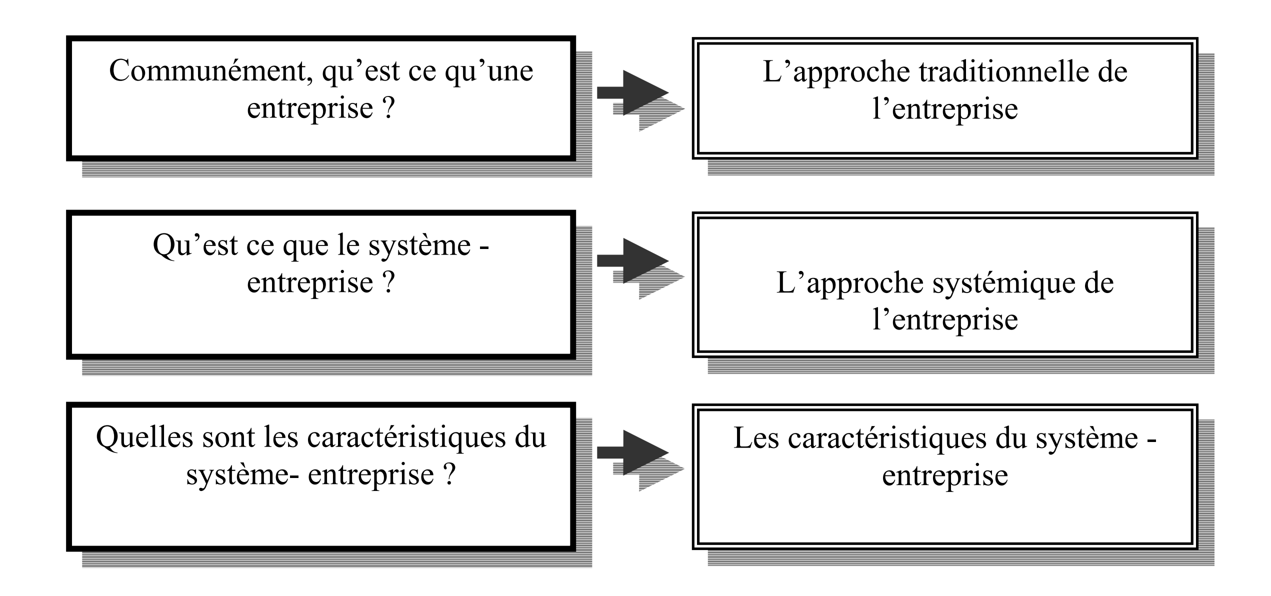
IV. Les relations entre l’entreprise et son environnement

EVALUATION

CHAPITRE 1 : LE CONCEPT D'ENTREPRISE

I. INTRODUCTION

L'entreprise est une unité de biens et de service, ainsi qu'une unité de répartition des richesses (approche traditionnelle). C'est également un système (approche systémique) autant des caractéristiques propres.



II. L'APPROCHE TRADITIONNELLE DE L'ENTREPRISE

1. L'entreprise en tant qu'unité de production

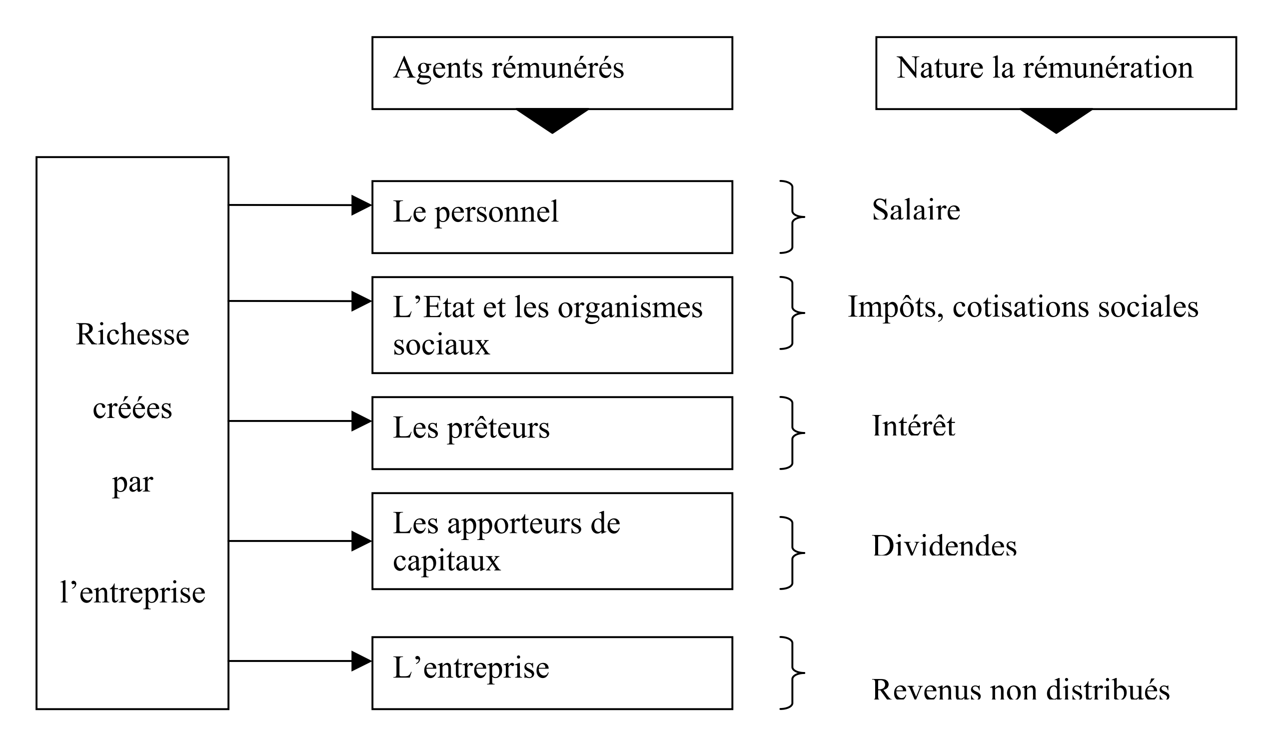
Pour fabriquer des biens et des services, l'entreprise (qu'elle soit industrielle ou commerciale doit combiner différents facteurs de production ; le tableau suivant en présente les caractéristiques :

FACTEURS DE PRODUCTION	COMPOSITION	LIENS AVEC LA PRODUCTION
TRVAIL	Heures de main-d'œuvre du personnel plus ou moins qualifié.	Les salariés d'une entreprise participent à la réalisation de plusieurs cycles de production.
CAPITAL TECHNIQUE FIXE	Terrain, immeubles, machines…	Ces biens permettent la réalisation de plusieurs cycles de production. L'achat de ces biens porte le nom d'investissement
CAPITAL TECHNIQUE CIRCULANT	Fuel, bois, semi-conducteur, fil…	Ces biens disparaissent (fuel) ou sont incorporé au produit fini (bois) à chaque cycle de production. l'utilisation de ces biens porte le nom de consommation intermédiaire.

Le but de l'entreprise est d'atteindre l'efficacité maximale afin de minimiser ses coûts et de réaliser des profits. pour cela, elle recherche la meilleure combinaison possible des facteurs de production.

2. L'entreprise en tant qu'unité de répartition

Les richesses créées- encore appelées »valeur ajoutée » servent par la suite à rémunérer l'ensemble des agents économiques ayant participer à l'activité de production de l'entreprise.



la part de chaque agent à la richesse créées dépend du degré de participation de celui-ci à l'activité économique.

III. L'APPROCHE SYSTEMIQUE DE L'ENTREPRISE

3. De l'organisation au système

Votre lycée est une organisation composée :

- D'élément organiques : administration, professeurs, élèves,….
- D'élément non organiques : ensemble de relations entre individus, objectif des individus,…

De ce fait, votre lycée est une organisation structurée (chacun a sa place et sa fonction dans l'établissement), composée d'un ensemble d'éléments (organiques et non organiques) en relation entre eux en vue d'atteindre un objectif (éduquer et former les élèves, en faire des bacheliers,..) cette organisation est appelée également un système.

Selon Joël de Rosnay, un système est « un ensemble d'éléments en interaction dynamique organisé en fonction d'un but ». Un lycée, mais aussi une entreprise sont considérés comme des systèmes.

4. Le système-entreprise

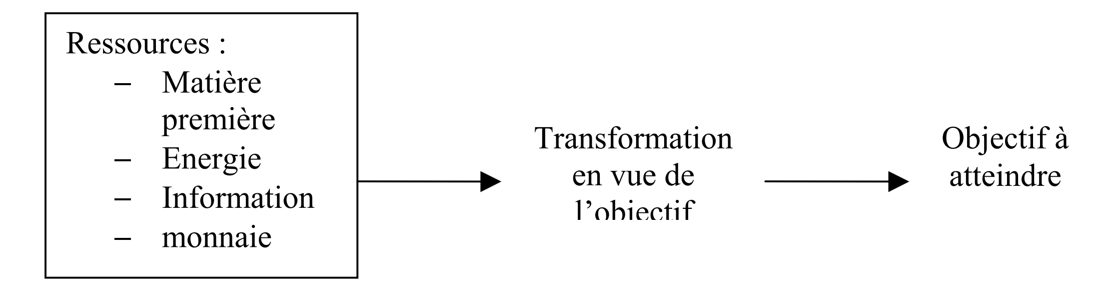
Le système-entreprise comporte deux types de composants :

- Des **composants structuraux** : un territoire délimité, des élément matériels et humains, des réseaux de communication,…

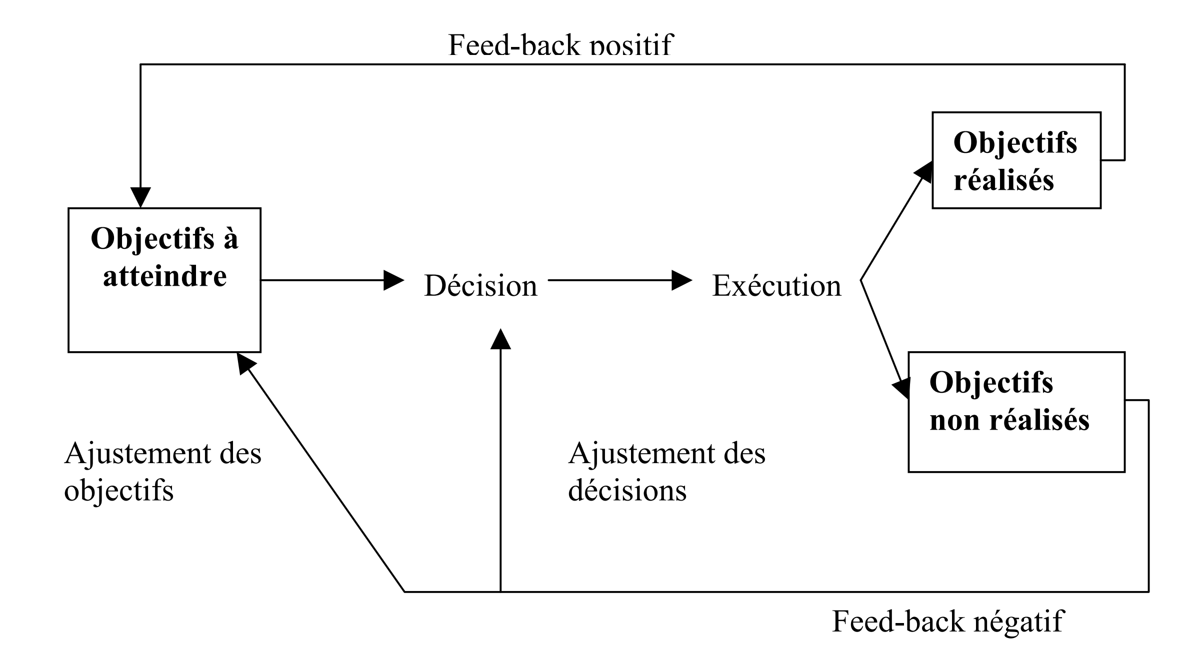
- Des **composants fonctionnels** : des flux d'énergie, d'information, e marchandises circulant entre les unités du système, des moyens de contrôle de la bonne marche du système,…

C'est en transformant efficacement les flux (ou ressources) que le système-entreprise est susceptible d'atteindre les objectifs qu'il s'assigne. Ce processus peut être décrit par les opérations suivantes :

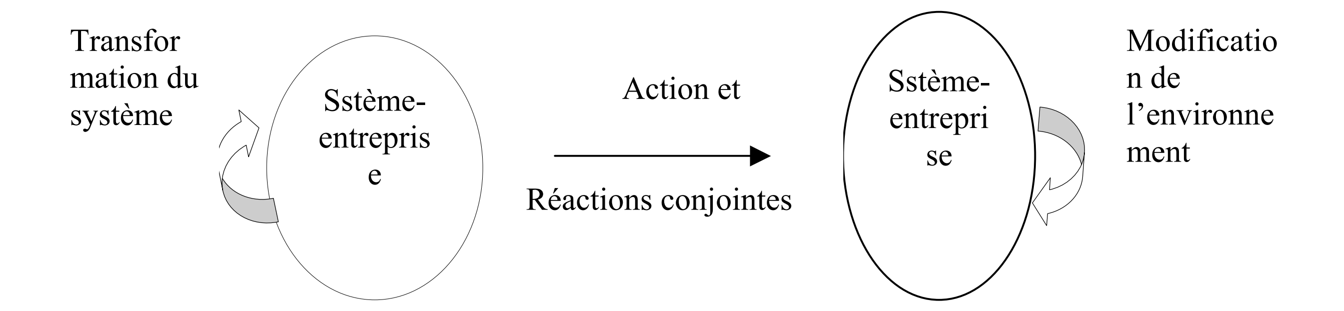
- **Opération 1 : le système-entreprise transforme les flux**



- **Opération 2 : le système-entreprise s'ajuste pour atteindre les objectifs fixés**



- **Opération 3 : le système-entreprise réagit à son environnement et le transforme**



IV. LES CARACTERESTIQUE DU SYSTEME-ENTREPRISE

L'entreprise, réalité économique et sociologique, est un système organisé, ouvert et finalisé.

1. l'entreprise est système organisé

L'entreprise est une unité structurée, constituée d'organes hiérarchisés et spécialisés, et d'un certain nombre de liaison les reliant.

a. Les organes

On distingue plusieurs types d'organes, entre autres,

- Les organes permanents : ex. - directeurs, chef d'usine,…..
  - service personnel, comptable,…
  - état- major
- Les organes non permanents : ex. - comités d'études d'information et de Coordination
  - commissions d'enquête
- Les organes réglementaires : ex. - conseil d'administration

b. Les liaisons

Les types de liaisons entre organes permanents peuvent être :

- Hiérarchique : autorité d'une personne sur la totalité de l'activité d'une autre.
- Fonctionnels : autorité de compétence d'une personne sur une autre, limitée à son domaine de spécialité.
- De conseil : il s'agit de spécialistes qui assistent un membre de la hiérarchie dans ses décisions.

2. l'entreprise est un système ouvert

L'entreprise est en relation avec son environnement économique, technologique, fiscal,….par des flux d'entrée et des flux de sortie.

- Flux d'entrée :

- Facteurs de production (ex. : main d'œuvre, matériel, matière premières)
- Financiers (capitaux)
- D'information (ex. : technologies nouvelles, législation, études de marché,….)

– Flux de sortie :

- Produits et services,
- Financiers (dépenses, revenus),
- D'information (publicité, bilan,….).

3. l'entreprise est un système finalisé

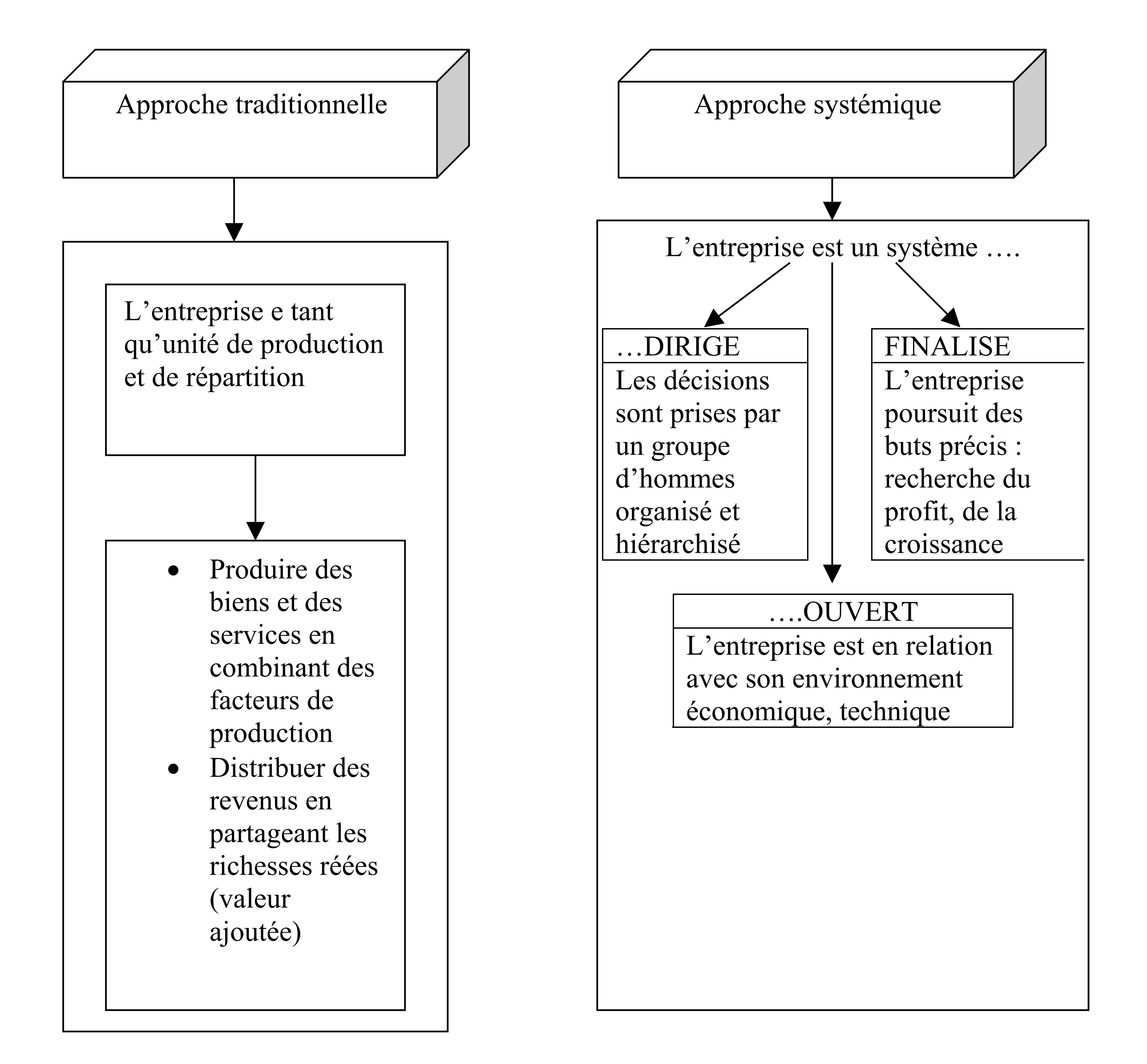
L'entreprise poursuit une double finalité :

– une finalité à **caractère personnel** (ex. : prestige, pouvoir, profit et sécurité de l'entrepreneur et des dirigeant) ;
– une finalité à **caractère institutionnel** :
  - économique (suivre et développement de l'entreprise) ;
  - sociale (satisfaction du personnel) ;
  - sociétale (intégration dans l'environnement, satisfaction des besoins,..)

Les finalités sont caractérisées par des objectifs fixés par les dirigeants, comme par exemple :

– doubler la production dans cinq ans ;
– augmenter annuellement les salaires de 5%.

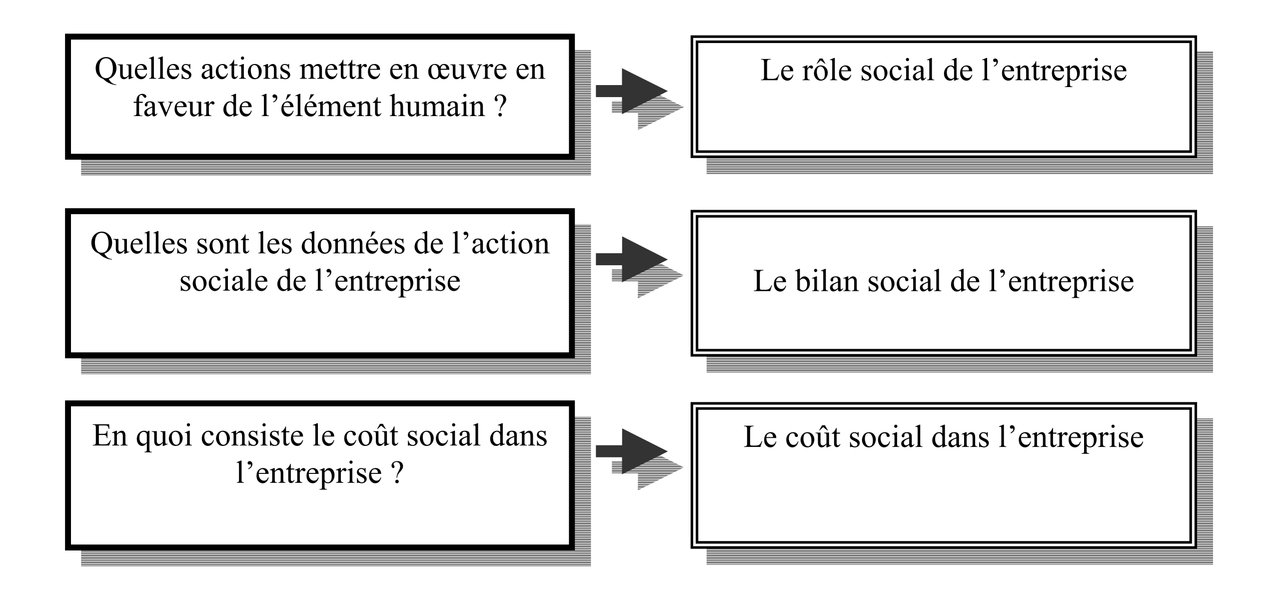
SYNTEHESE


Approche traditionnelle
L'entreprise e tant qu'unité de production et de répartition
• Produire des biens et des services en combinant des facteurs de production
• Distribuer des revenus en partageant les richesses réées (valeur ajoutée)
Approche systémique
L'entreprise est un système ….
…DIRIGE
Les décisions sont prises par un groupe d'hommes organisé et hiérarchisé
FINALISE
L'entreprise poursuit des buts précis : recherche du profit, de la croissance
….OUVERT
L'entreprise est en relation avec son environnement économique, technique

CHAPITRE 2 : L'ENTREPRISE ET LE SOCIAL

I. INTRODUCTION

Dans le systéme-entreprise, la bonne gestion des flux de matières, de produits et d'information est tributaire de la bonne gestion de l'élément humain. Le pilotage moderne consiste à mieux cibler l'action afin de mobiliser les hommes pour une plus grande productivité, une meilleure qualité et un faible coût social.



II. LE ROLE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Pendant longtemps, le facteur travail a été considéré par les entreprises comme un facteur de production comme les autres, P rogressivement a émergé le rôle vital des hommes et des groupes de travail dans la bonne marche de l'entreprise.

3. Limites de L'OST et nécessité de revaloriser le travail humain

F.W.Taylor, au début siècle, et ses successeurs considèrent que pour obtenir le maximum du facteur travail, il faut :

- Une division des tâches qui conduit au travail à la chaîne ;
- Une rémunération individuelle basée sur le rendement ;
- Une structure hiérarchique rigide.

Cette forme d'organisation du travail, appelé organisation scientifique du travail (OST) conduit à de nombreux dysfonctionnement : mauvaise qualité du travail, absentéisme, grève,..

Une grand part des ces dysfonctionnement sont dus à l'absence de prise en compte à la fois de l'homme en tant qu'individu et de l'homme faisant partie intégrante d'un groupe social.

3. La dimension sociale de l'entreprise

A côté de la création d'emplois et de la distribution des revenus, l'entreprise à un rôle social à remplir vis-à-vis de son personnel. Dans le but de constituer des groupes de travail homogène et motivés qui agiront pour le développement de l'entreprise, on met en place :

- Un système d'information qui a pour but de répondre aux besoins d'information et de communication du personnel ;
- Des programmes de formation dans le but de mieux intégrer le personnel et de lui permettre des promotions dans le cadre d'un plan de carrière ;
- Des systèmes de participation résultats des entreprises et /ou à la pris des décision ;
- Une politique sociale à même de satisfaire et de revenir en aide au salarié (service médicosocial, centre d'estivage et de villégiatures, prêts immobiliers, prêts au mariage, prêts pour achats de pellicules, voyage aux lieux saint de l'Islam,…).

La prise en compte de la dimension social de l'entreprise conduite à la mise en place d'une « **Gestion des ressources humaines** » qui se substitue à la politique du personnel.

3. la protection sociale dans l'entreprise : la législation du travail

la législation sociale (droits du travail) accompagne,précède quelque fois,les évolutions enregistrées dans l'entreprise .ainsi le droit réglemente entre autres :

- les conditions de travail
- des domaines aussi variés que la représentation des salariés,la négociation ou encore la participation aux bénéfices.

III. LE BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE

L'homme constitue la principale richesse des l'entreprise modernes. L'épanouissement et la fructification du « capital humain » donne lieu à un ensemble d'actions menées par l'entreprise en faveur de cette dernier. Ces actions traduisent une situation sociale dans l'entreprise qui apparaît à travers la lecture du bilan social.

1. Fondements et buts de l'établissement d'un bilan social

a. Fondements

L'établissement d'un bilan social est obligatoire en France depuis 1977 (code de travail art.L438-3 Dalloz) pour toute entreprise dont le nombre de salariés est au moins égal à 300
L'entreprise marocaine, faute d'obligation légale, ne tiennent pas une comptabilité sociale.

b. Buts

❖ Saisir toutes les données sociales relatives à l'entreprise

- Le nombre de salariés : manœuvre, ouvrier spécialisé, cadres, permanents, temporaires, etc.

- Rémunération accordée à chacune des catégories
- Part des salaires dans la valeur ajoutée.

❖ Etudier l a dynamique sociale dans l'entreprise

- Mesurer l'évolution des salaires d'une année sur l'autre
- Mesurer l'évolution de la part des salaires par rapport à la valeur ajoutée.
- Etudier l'évolution des effectifs de l'entreprise dans le temps

❖ Comparer les bilans sociaux des entreprises de la même branche ou de même secteur

- Voir celle qui paie le mieux
- Celle qui dépense le plus pour la formation
- Celle qui pratique une politique de robotisation et d'automation

2. contenu et implication du bilan social

a. contenu du bilan social

les données du bilan sont regroupées dans les sept grandes rubriques suivantes : l'emploi, la rémunération et charges accessoires ; les conditions d'hygiène et de sécurité ; les autres conditions de travail ; la formation ; les relations professionnelles ; les autres œuvres sociales de l'entreprise.

b. Implication du bilan social

Le bilan social décrit la situation de l'entreprise sur le plan social, enregistre les réalisations effectives et mesure les changements intervenus au cours de l'exercice.
Il permet en outre de :
Informer des dirigeant et le personnel sur la situation social à un moment donné ; faire des choix stratégiques dans le domaine social ; développer le concertation dans une entreprise où on fait de plus en plus appel au personnel pour définir les objectif ; contrôler la réalisation des objectifs sociaux en comparant deux ou plusieurs bilans successifs.

3. La lecture de bilan social

Le bilan social est une mine de renseignement sur la situation sociale de l'entreprise. son exploitation est sa lecteurs permettent de saisir des faits apparents du fonctionnement de la firme et d'éclairer un certain nombre de données sociales relatives notamment : à l'emploi, à la rémunération , aux conditions d'hygiène et de sécurité, aux conditions de travail et à la formation.

IV. LE COUT SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

Une lecture du bilan social de l'entreprise nous permet de nous rendre compte de l'effort de production de cette dernier .ce coût social peut être considéré comme lié directement ou indirectement à la production.

1. Coût social lié directement à la production

Il s'agit essentiellement de la rémunération du personnel et des charges sociales rattachées à cette rémunération.

Rémunération du personnel :

Elle est composée de :

- Salaires (à l'heure, à la pièce , à la tâche, forfaitaire,….)
- Primes (ancienneté, rendement, assiduité,..)
- Indemnités de déplacement, de panier, de risque,
- Avantage en nature et en numéraire (logement de fonction, voiture de service, eau, électricité,…).

Charges sociales patronales :

Elles correspondent aux cotisations patronales versées aux différents organismes sociaux :

- Cotisation à la CNSS couvrant les prestations à court terme (maladies, accidents du travail, maternité,…) et à long terme (retraite, invalidité,…) .
- Cotisation pour l'allocation familiale
- Cotisation aux caisses de retraites (CIMR par exemple)
- Cotisation aux assurances ;
- Taxe de formation professionnelle : 1.6%

2. coût social lié indirectement à la production

C'est l'ensembles des éléments du coût social qui influe sur la production où la productivité d'une manière indirecte et qui s'inscrit dans le cadre de la protection des ressources humaines.
Il s'agit essentiellement des frais d'hygiène et de sécurité, des frais se rapportant à la formation et des frais relatifs aux œuvres sociales.

Frais d'hygiène et de sécurité	Frais de formation	Les œuvres sociales
- Accident de travail et de	- Formation continue	- Transport collectif

trajet - Médecine du travail - vêtement, casques, bottes, etc.	- Stage et séminaires - congés formation - apprentissage	- Logement - loisirs -Médecines sociale - Centrale d'achat - Cadeaux aux fa mailles à l'occasion de fêtes

SYNTHESE

ROLE SOCIAL

- créer des emplois
- Distribuer des revenus
- Satisfaire les besoins des individus et des groupes e travail (formation, information)
- Œuvrer dans le domaine social pour satisfaire et s'attacher le personnel.

BILAN SOCIAL

Contient des indicateurs chiffrés dont l'analyse permet de découvrir les fragilités de l'entreprise :

- emploi
- relations professionnelles
- rémunérations
- formation
- conditions de travail
- accidents de travail
- œuvres sociales et conditions de vie dan s l'entreprise

L'ENTREPRISE ET LE SOCIAL

COUT SOCIAL

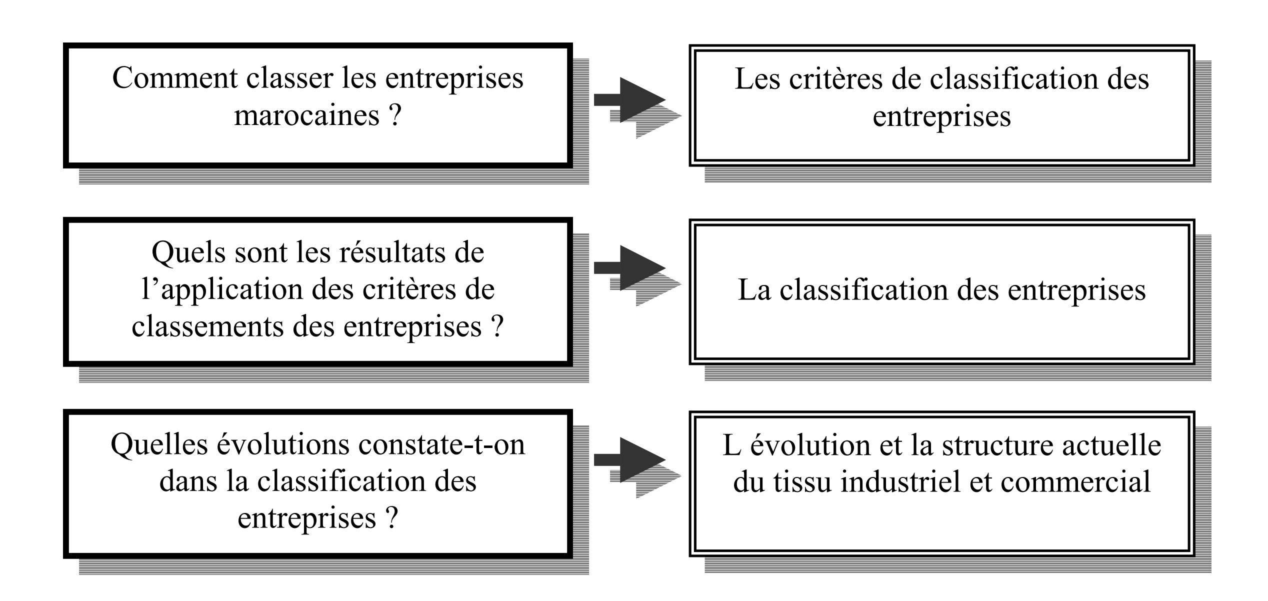
Le « social » engendre des coûts, calculés périodiquement :

- rémunérations
- charges sociales
- frais d'hygiène et de sécurité
- frais de formation
- œuvres sociales.

CHAPITRE 3 : LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES

I. INTRODUCTION

De l'artisan menuisier travaillant seul ou en famille à la Royal Air Maroc (RAM) qui compte environ 53000 salariés, on observe une grande diversité d'entreprise .Pour effectuer un classement des entreprises, on utilise des critères permettant de faire des regroupement .Il est par ailleurs intéressant d'étudier les évolutions dans le temps du résultat de ces classements…



II. LES CRITERES DE CLASSIFICATION DES ENTREPRISES :

En raison de la diversité des entreprises /doc 1//doc2/, de multiples classifications sont opérées.

1- Critères juridiques :

En fonction de la (ou des) personne(s) qui détient le capital, et les objectifs retenus par l'entreprise, on distingue deux types d'entreprises :

LES ENTREPRISES PUBLIQUES	LES ENTREPRISES PRIVEES	
	Les entreprises individuelles	Société
Leur capital est détenu totalement ou en partie par l'Etat ou les collectivités publiques (ONCF, SOMACA, ONE…)	Un seul propriétaire assume tous les risques financiers (nombreux artisans commerçant et professions libérales	Plusieurs associés assument tous les risques (société de personnes) ou une partie seulement (société de capitaux : SARL

A partir de 1990, il a été décidé, en vertu de la loi 39-89, d'autoriser le transfert d'une partie des entreprises publiques au secteur privé. Le mouvement de privatisation à concerne au départ plus d'une certaines d'entreprises publiques.

2-Critères dimensionnels :

Les éléments ci-dessous pris séparément ou ensemble permettent de distinguer les petite, moyennes et grandes entreprises :

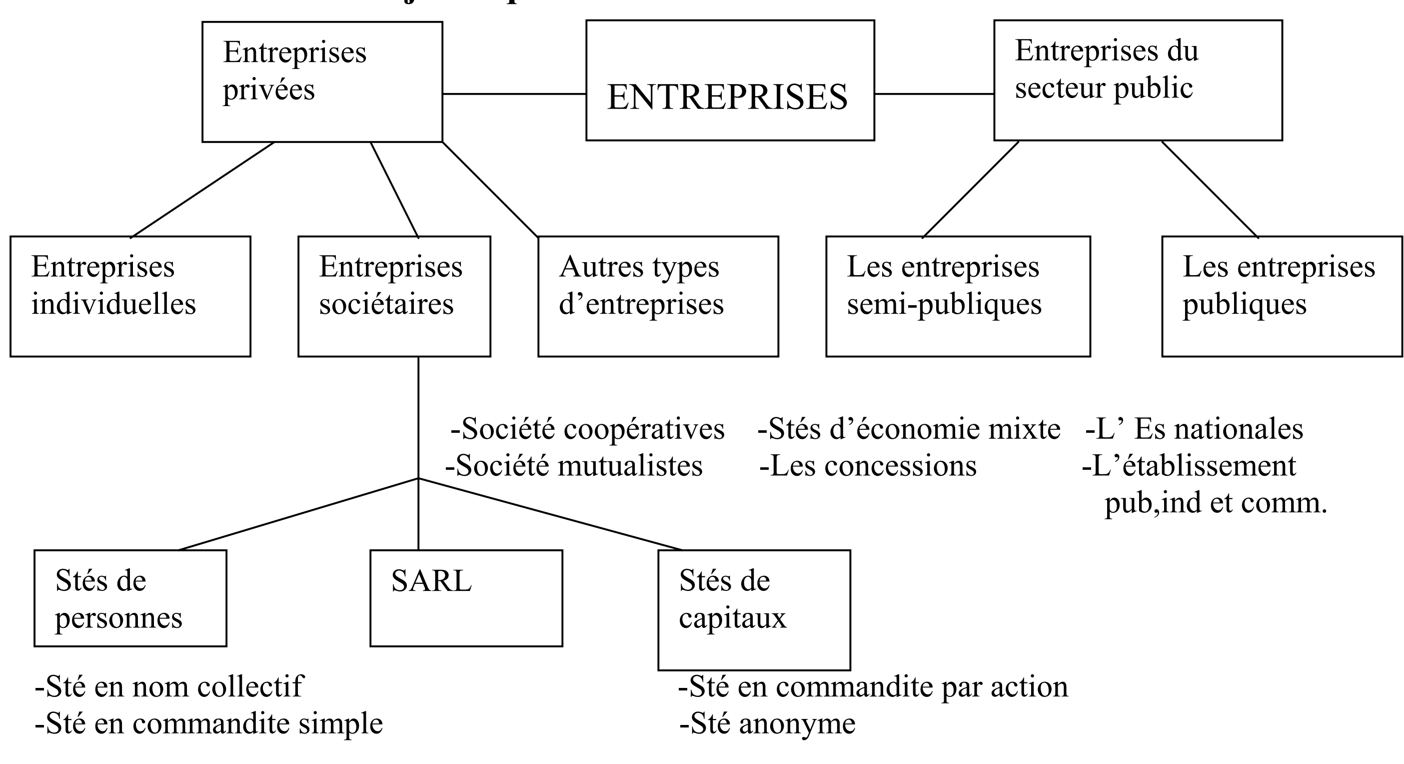
Le chiffre d'affaires	La valeur ajoutée	L'effectif	Les capitaux propres	Le résultat de l'entreprise
Ce critère permet par comparaison avec ses concurrents, de mesurer la part de marché de l'entreprise.	Elle permet de mesurer la richesse créée.	Il dépend des contraintes de la fonction productive.	Ils mesurent les fonds apportés par les propriétaires	Il traduit la performance de l'entreprise .Mais il dépend de l'application de règles fiscales et comptables.

3 –Critères basés sur l'activité économique :

Selon la nature de leur activité, les entreprises sont aussi classées par branche ou par secteur .Une même entreprise peut se trouve classées dans plusieurs branche. Elle est par contre toujours classée dans un même secteur, celui qui correspond à son activité principale /doc3/. Ainsi l'entreprise ONCF quia a de nombreuse activités (transport ferroviaire, hôtellerie, fabrication industrielle,…) est classée dans plusieurs branches et dans un secteur qui correspond à son activité principale, les transports et communications.

III. LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES :

1/La classification juridique :



a- les entreprises privées :

Les entreprises individuelles représentent plus de 60% de l'ensemble des entreprises. Bien que la responsabilité du propriétaire soit totale, les entreprises individuelles présentent l'avantage d'être des structure simples à créer.Cette forme juridique est le plus souvent l'avantage retenue par des artisans, commerçant, exploitant agricoles et les petites entreprises industrielles ou de services.
Les sociétés permettent de regrouper les apports de plusieurs associés. C'est particulièrement vrai de la **société anonyme** qui doit comprendre au moins 7 actionnaires et qui est la forme juridique des grandes entreprises.
La **SARL** est une structure simple qui permet de limiter la responsabilité financière des associer au montant de leurs apports.

b-les entreprises du secteur public :

L'apparition de ce secteur au Maroc est liée à des raisons politiques, économiques et sociales. Un certain nombre d'entreprises appartenant à ce secteur ont été privatisées depuis 1990, d'autre le sera au cours d'années à venir. L'Etat ne conservera que les entreprises publiques jugées d'intérêt stratégique pour le pays(ex. :RAM).

-Les entreprises semi-publiques : ce sont des entreprises contrôlées par les pouvoirs publics (choix des investissements, niveau des prix, politique de l'emploi..) mais où des personnes privées participent au financement ou à la gestion.
-Les entreprises publiques : L'Etat détient l'intégralité du capital, et le pouvoir absolu de décision et décision.

2/La classification économique :

a- Selon l'effectif

L'application des critères de mesure de la taille conduit à distinguer les très petites entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes entreprises .Le plus souvent, c'est le critère des effectifs qui est retenu pour réaliser cette partition .On distingue ainsi :

Les très petites entreprises (TPE) 0à9 salariés	La petite et moyenne entreprise 10à99 salariés	***La grande entreprise 100***

b- Selon le chiffre d'affaires et la VA dégagée :

Le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée dégagée sont également des critères valables de classification .Le code des « investissement industriels » de 1983 considère comme PME toute entreprises dont le CA ne dépasse pas 7,5 millions de dirhams.

c- Selon la branche et le secteur :

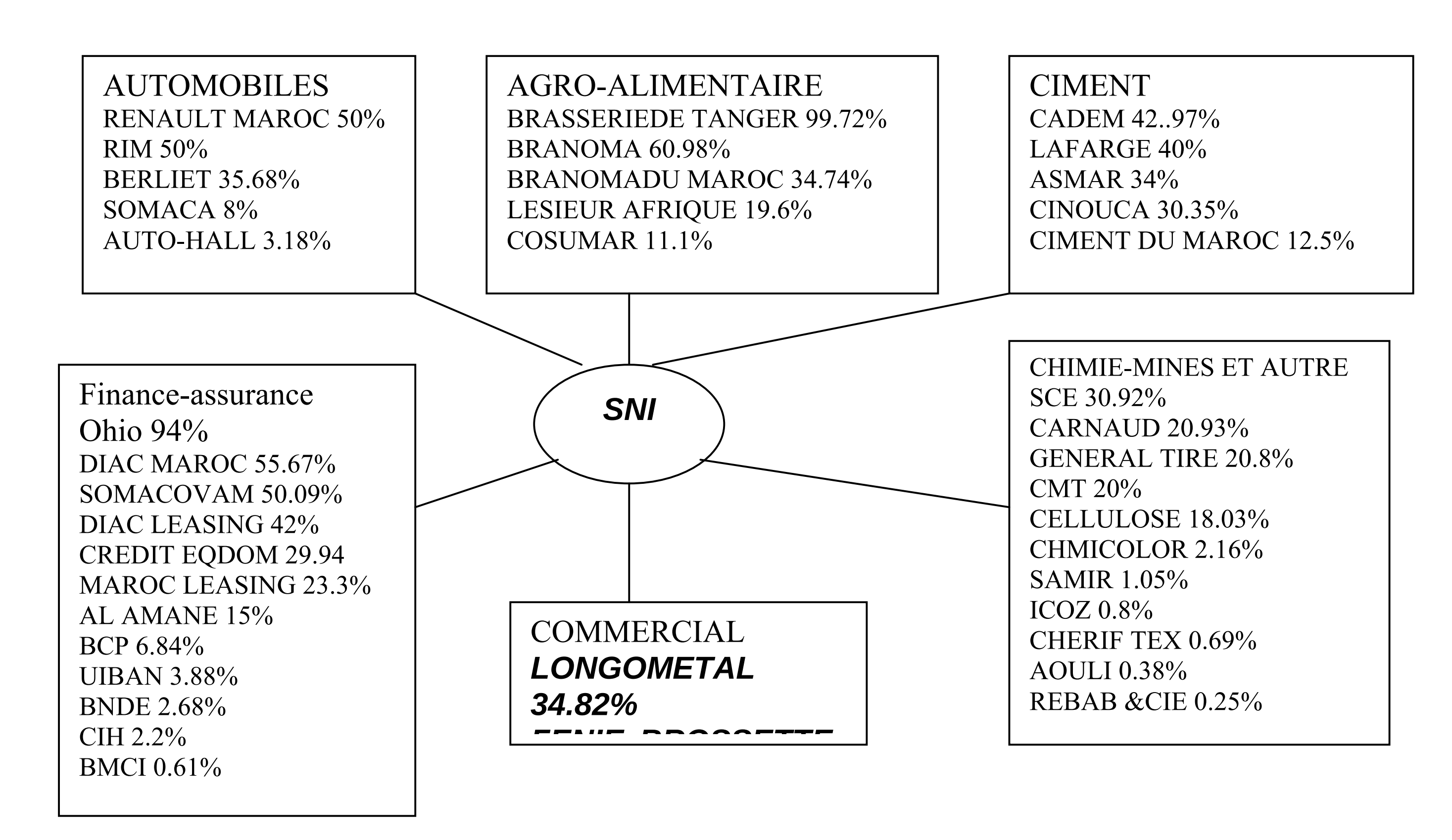
La nomenclature marocaine des activités économiques qui permet de définir aussi bien les branches que les secteurs comporte 9 secteurs codés de 01à09 et 47 branches codées de 01à47 et fait apparaître également les branches rattachées à chaque secteur d'activité.

IV. L'EVOLUTION ET LA STRUCTURE ACTUELLE DU TISSU INDUSTRIEL ET COMMERCIAL :

1/ La montée des groupes :

L'analyse juridique classique masque souvent les liens financiers existant entre entreprises. On constate cependant que de plus en plus d'entreprises appartiennent à un groupe .L'indépendance en 1956 et surtout la loi sur la marocanisation promulguée en 1973 on poussée à la généralisation des groupes et à la naissance des groupes marocaine public et privés en tant que forme dominante dans l'économie marocaine.
La structure du groupe se matérialise souvent sous forme d'organigramme, dont un exemple est fourni par le cas de la SNI (Société Nationale d'Investissement, privatisée en 1994).

STRUCTURE DU GROUPE SNI



2/La concentration d'entreprises :

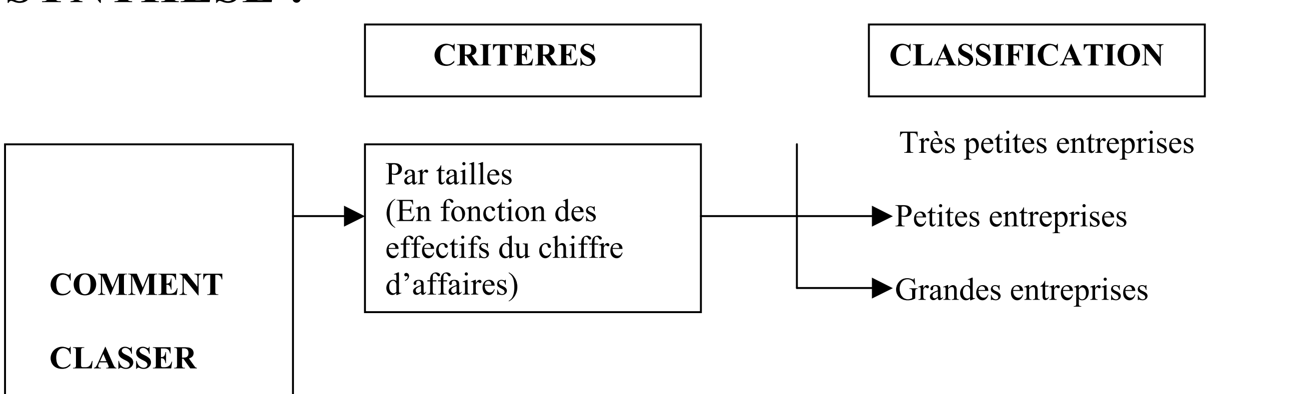
Pour des raison économiques et financières, les entreprises cherchent à se regrouper poids des grandes entreprises est donc très important dans l'activité économique. Cependant, on constate ce dernières années une très grande vitalité des petites et moyennes entreprises, générée notamment par les divers encouragement accordés jeunes promoteurs.

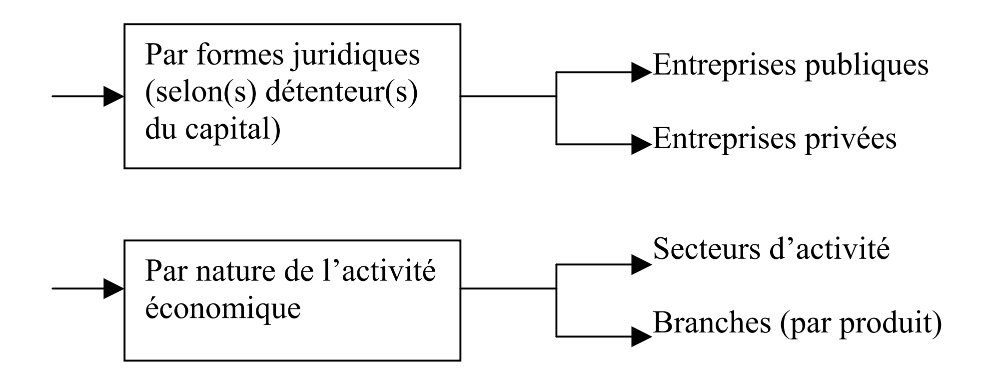
3/ Le secteur informel :

Le secteur informel est une réalité sociale et économique dont il faut mesurer la signification sur le plan de l'entreprise marocaine.

Le secteur informel, selon une enquête réalisée par la direction des statiques regroupes les entreprises non structurées, localisées dans le seul milieu urbain. On estime leur nombre à 250000 unités, réalisant une production de 31 milliards de dirhams et une valeur ajoutée de 21 milliards de dirhams, ce qui ressente environ 12% du produit intérieur brut (PIB).

SYNTHESE :

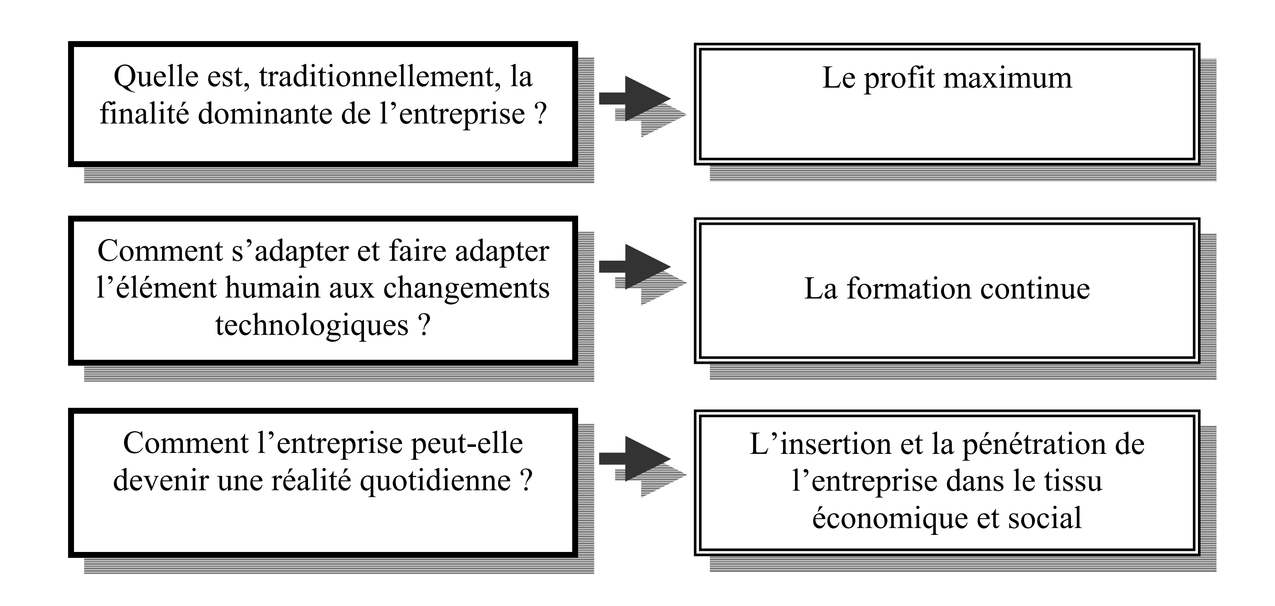




CHAPITRE 4 : ES FINALITĚS DE L'ENTREPRISE

I. INTRODUCTION

Depuis longtemps, les économistes libéraux pensent que la seule fonction-objectif de l'entreprise est la maximisation du profit. Tout récemment, l'entreprise s'est vue contrainte d'ajuster son attitude sous l'effet d'une double action : interne menée par ses dirigeants, ses salariés et ses actionnaires ; externe favorisée par les acteurs composant son environnement (consommateurs, fournisseurs, collectivités locales, Ětat, organismes financiers…).



II. LE PROFIT MAXIMUM

a. les fondements théoriques

Pour les économistes libéraux, le seul but que doit poursuivre l'entreprise est la maximisation du profit. D'ailleurs, ceux-ci avançent l'idée que cette recherche a des conséquences sociales positives : en cherchant son intérêt individuel, l'entrepreneur concourt en effet à la réalisation de l'intérêt général de toute la société.

b. La réalisation du profit maximum

La recherche de la maximisation du profit (ou, pour simplifier, le bénéfice comptable) nécessite une double action : réduire les charges et augmenter les profits.

Les politiques de réduction des charges…

…. De matière première :

- Choix des fournisseurs qui offrent les meilleures conditions de vente (bonne qualité, prix bas…) ;
- Contrôle du personnel et des machines pour éviter tout gaspillage de matière première

…de personnel :

- Ajustement des programmes de recrutement et de formation aux exigences du marché ;
- Introduction, selon les besoins de l'entreprise, de la robotisation, de l'information.

…financières :

- Gestion optimale des éléments de trésorerie et des différents besoin d'exploitation de l'entreprise (réduction du délai de crédit, augmentation du délai de crédit fournisseur, stock zéro,..)

Les politiques d'augmentation des produits

L'action sur le chiffre d'affaire : accroissement des ventes (Prix, qualité, emballage, publicité, promotion)

L'action sur les produits financiers : réalisation des meilleurs placements des excédents de trésorerie (spéculation boursières, crédit inter entreprise, placement auprès des institutions financière…).

En résumé, l'objectif qui conditionne la survie de l'entreprise reste le profit…en effet, en l'absence de ce dernier, l'entreprise est condamnée à disparaître.

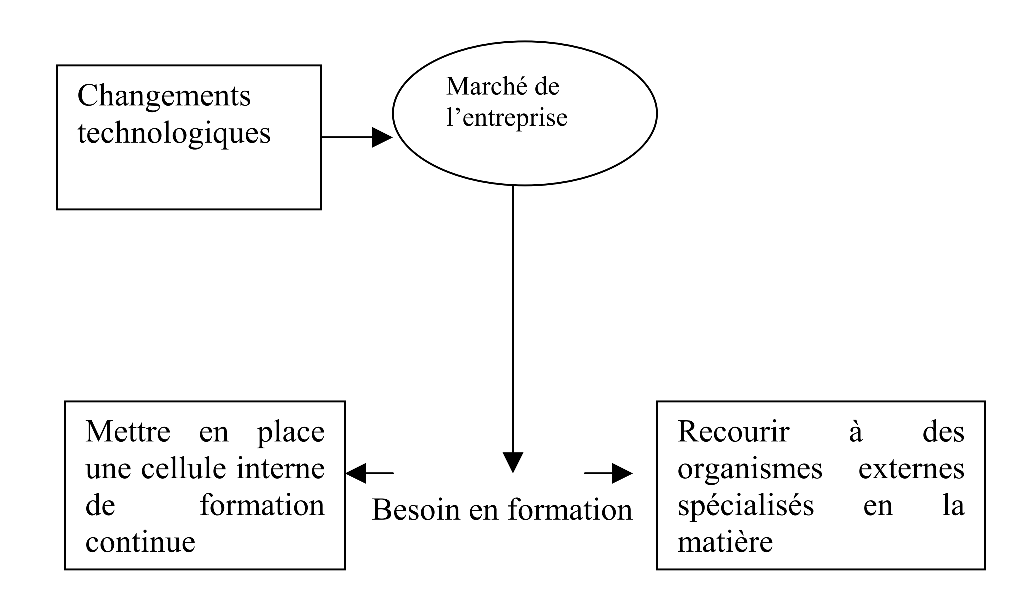
III. LA FORMATION CONTINUE

L'évolution technologique actuelle se traduit par l'apparition d'importants problèmes d'adaptation. Les nouveaux besoins se caractérisent par une multiplication des qualifications et des niveaux alors même que se produit une obsolescence rapide des connaissances acquises au cours de la formation initiale.

1. La définition de la formation continue

La formation continue où permanant est, par définition, la formation professionnelle destinée aux salariés des entreprises. C'est l'ensemble de mesures adoptées pour la formation des travailleurs, mesures prise entre l'Etat et les employeurs.

On peut schématiser sa place dans l'entreprise suivante :



Chacune des deux formules répond à une perspective de changement :

- Dans le cas où le changement n'est partiel et ne touche que quelques branches dans le processus de production, son impact se traduit par la modification de quelques postes de travail et nécessite que quelques qualifications supplémentaires pour un nombre réduit de techniciens ;

- Par contre, lorsque le changement est global, la formation concerne l'ensemble du personnel aussi bien technique qu'administratif et nécessite la mise en place par l'entreprise d'une véritable politique de formation continue. Il est souhaitable de recourir à une politique de formation interne.

2. Les intervenants dans la formation professionnelle

Ceux-ci sont peut distinguer principalement :

a. L'OFPPT

Crée en 1974, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail s'est investi d'une mission qui consiste à développer la formation professionnelle et à l'adapte aux besoins de l'économie du pays .il assure deux types de formation :

- Une formation initiale classique
- Une formation continue, spécifique à l'entreprise.

L'OFPPT assure plus de 70% de l'ensemble des prestations de formation continue au maroc. Il est le principal opérateur de la formation avec 169 établissements de formation, 48500 stagiaires et 5400 agents. L'objectif de l'office est de mettre à la disposition des entreprises des jeunes bien formés.

b. Les grandes offices et régies : ils ont mis en place des centres de formation adaptés à leur propres besoin.
c. Les établissement privés de la formation professionnelle

IV. L'INSERTION ET LA PENETRATION DE L'ENTREPRISE DANS LE TISSU ECONOMIQUE ET SOCIAL

Aujourd'hui, on se limite plus seulement à définir l'entreprise comme un agent économique dot la fonction est de produire des biens et des services pour le marché en vue de réaliser un profit immédiat, mais comme un système en échange permanent avec son environnement.

1. LINSERTION DE L'ENTREPRISE DANS LE TISSU ECONOMIQUE

L'acte de production conduit l'entreprise à relations, en amont et en aval, avec d'autre agent économique. Ces relations se traduisent par un certain nombre d'opération lui conférant des rôles économiques :

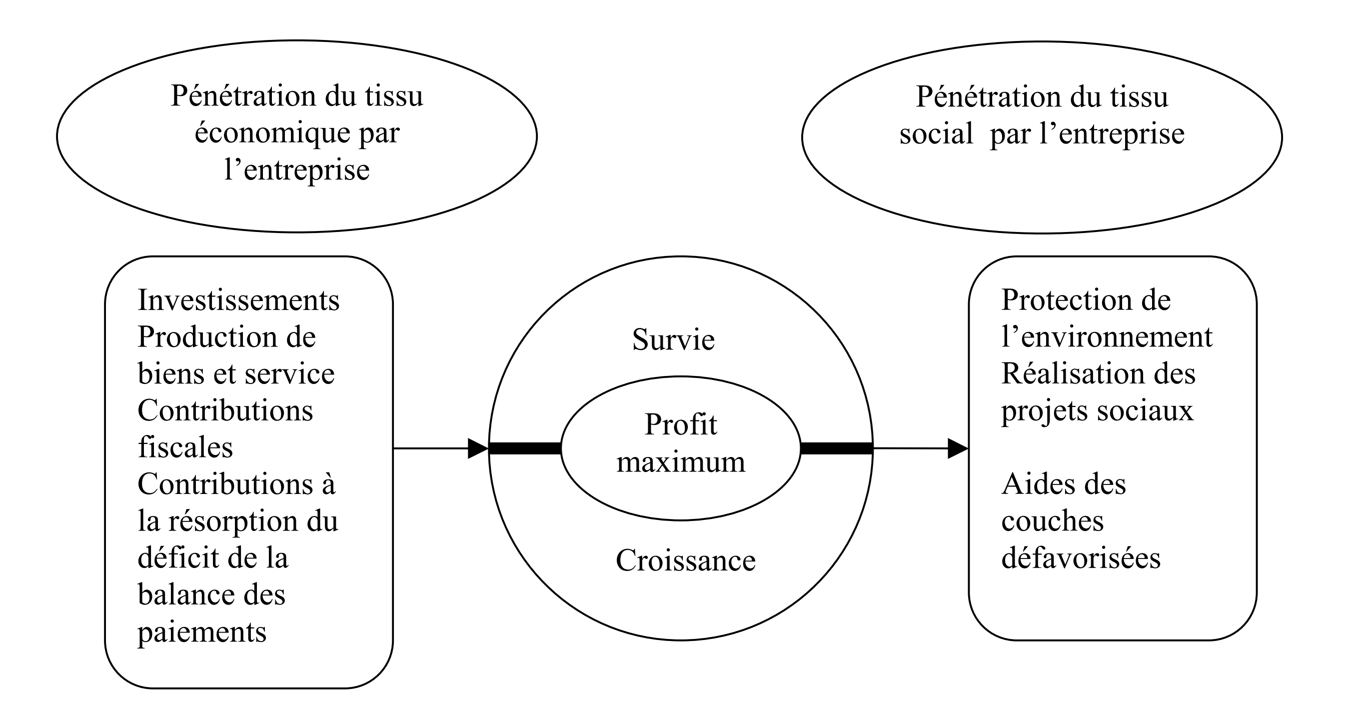
- L'investissement en capital fixe (machines industrielles, matériel de transport…) et capital circulant (Matière première, emballage…) permettant ainsi aux autres entreprise d'écouler leurs produits ;
- L'investissement en capital humain qui contribue à résorber une partie de chômage ;
- L'achat de certain services nécessaire à la promotion où à la circulation des biens créés (études de marché, transport….) se qui facilitent le développement du secteur tertiaire ;
- La participation aux recettes fiscales locales(taxe urbaine, taxe d'édilité…) ou nationales (IGR,IS…) cette contribution fiscale des entre^prise aide à la réalisation de certains projets économiques et sociaux (hôpitaux, universités, autoroutes…) ;
- La contribution à la réduction des déficits de la balance commerciale avec l'entrée des devises, par le biais de l'exportation ;
- La contribution à l'élévation du bien-être collectif par la création d'effets externes positif (éclairage public, construction des routes….)

2. L'INSERTION DE L'ENTREPRISE DANS LE TISSU SOCIAL

Depuis peu, l’entreprise est amenée à entamer un dialogue constant avec son environnement ; par ce biais, elle contribue à mettre en place un climat social et culturel favorable à se propre développement ainsi qu’au développement local.
Actuellement, l’entreprise s’intéresse beaucoup aux spécificités de la région où elle se trouve et essai d’assumer une part de responsabilité dans son tissu social.
Par l’insertion sociale, l’entreprise vise à dynamiser son image. Elle arrive à cette fin en recourant à plusieurs moyens de communication : publicité, parrainage, mécénat…
Conscients de l’importance des moyens de communication dans l’instauration d’une image l’entreprise, les pouvoirs publics ont réglementé certaines de ces techniques. Il s’agit en sport précise dans son article 30 que parmi les objectifs du parrainage on trouve : « (…promotion, sous toutes ses formes, de l’entreprise concernée ».
Les conséquences de cette pénétration de l’entreprise dans son tissu social sont nombreuses

- édification de certaines œuvres soci-culturelles (théâtres, mosquées, logements…)
- Organisation de rencontres sportives et culturelles (expositions, rencontres sportives…)
- Aides accordées à certaines couches sociales défavorisées.

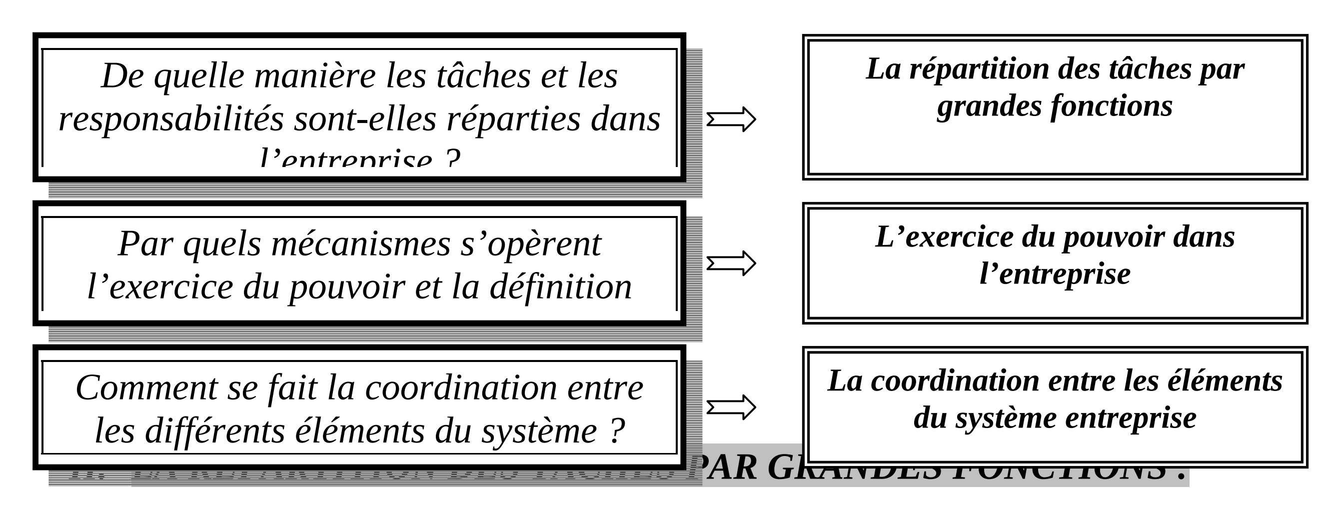
SYNTHESE


Pénétration du tissu économique par l'entreprise
Pénétration du tissu social par l'entreprise
Investissements
Production de biens et service
Contributions fiscales
Contributions à la résorption du déficit de la balance des paiements
Survie
Profit maximum
Croissance
Protection de l'environnement
Réalisation des projets sociaux
Aides des couches défavorisées

CHAPITRE 5 : L'ORGANISATION INTERNE DE L'ENTREPRISE

I. INTRODUCTION

Afin d'atteindre les objectifs fixés, d'assurer sa survie, et sa croissance, de s'adopter à l'environnement et aux changements qui peuvent l'affecter, le système entreprise doit agencer, disposer et coordonner les éléments dont il dispose de la manière la plus rationnelle possible, trois questions se posent alors :



II. LA REPARTITION DES TACHES PAR GRANDES FONCTIONS :

L'idée d'entreprendre engendre l'idée d'organiser dont son premier est l'identification des différentes tâches, des différentes opérations à accomplir.

Le regroupement de ces tâches et de ces opérations en unités de travail et par activités visant la réalisation d'un but commun est à la base de la naissance e fonctions

1 – l'identification des tâches :

C'est à partir de la naissance de l'idée d'entreprendre liée au produit à réaliser ou au service à rendre que le problème de l'identification des différentes tâches et des personnes qui vont les accomplir devient présent.

Cette identification des tâches passe par :

- Une analyse minutieuse de différentes étapes nécessaires à la réalisation de la production
- Un premier regroupement des tâches élémentaires en tâches plus complexes
- Un rassemblement des tâches complexes en activités (acheter, vendre, produire…) donnant lieu à la naissance de poste de responsabilité piloté et appelé service.

2 – les grandes fonctions dans l'entreprise :

Fayol s'est intéressé le premier vers 1910 à un regroupement des activités essentielles en fonctions :

Activités essentielles d'après Fayol	Fonctions correspondantes
⏭ Administrative	* prévoir * organiser * coordonner * contrôler
⏭ Commerciale	* acheter * vendre * échanger
⏭ Technique	* produire * fabriquer * transformer
⏭Financière	* rechercher les capitaux * employer les capitaux
⏭ Comptable	* inventorier * calculer les prix de revient * déterminer les prix de vente * calculer les résultats
⏭ Sécurité	* protéger les biens * protéger les personnes

III. L'EXERCICE DU POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

1 – L'identification des principales décisions à prendre

Avoir le pouvoir, c'est disposer de l'autorité pour donner des ordres, décider et contraindre afin d'atteindre les objectifs fixés.

Exemples de décisions à prendre en fonction d'un certain nombre d'objectifs préalablement fixés :

Objectifs fixés	Exemple
⏭ Augmenter la productivité par ouvrier …	• lutter contre l'absentéisme • améliorer la répartition des tâches entre les différents exécutants • octroyer des primes de rendement • etc.

⏭ Réduire la consommation d'énergie	• Responsabiliser les utilisateurs • Eliminer le gaspillage • Introduire un matériel peu consommateur d'énergie • etc.
⏭ améliorer le chiffre d'affaires mensuel de l'entreprise	• créer un magasin de vente sur place • mener une action publicitaire • accorder des réductions substantielles • baisser les prix de vente

Les décisions à prendre se traduisent par l'exercice du pouvoir et peuvent ainsi être de différentes natures

2 – les différents types de décision :

Les décisions que doit prendre le chef d'entreprise dans l'exercice de ses fonctions sont de différentes natures. On peut présenter d'une manière simple quelques types de ces décisions :

NATURE	EXEMPLE
⏭ Administrative ⏭ d'optimisation	• lutter contre l'absentéisme • éliminer le gaspillage d'énergie
⏭ écrite ⏭ orale	• note écrite concernant les modalités d'octroi d'une prime de rendement • « classez ces documents, s'il vous plait » (c'est le responsable qui parle à sa secrétaire
⏭ démocratique ⏭ non démocratique	• création d'un magasin de vente sur place après consultation de tous les responsables • achat d'un matériel (décision prise par le responsable) sans consultation de l'atelier utilisateur.

3 – La qualité de la décision :

C'est au niveau du contrôle de l'exécution qu'apparaît la qualité de la décision prise. La décision est prise généralement sur la base d'informations recueillies ; elle provoque des réunions de travail pour atténuer les rivalités de personnes et contribuer à la création d'un climat de confiance, de compréhension et de collaboration

Exemple : Quand une réunion intéresse le personnel, il est nécessaire de le faire participer à la prise de décision.

IV. LA COORDINATION ENTRE LES ELEMENTS DU SYSTEME ENTREPRISE

1 – L'enjeu de la coordination des différents éléments du système-entreprise :

Les différents éléments composant le système-entreprise doivent être coordonnés afin d'en rendre le pilotage efficace. A défaut, c'est la cohérence de l'entreprise qui est menacée.

Mauvaise coordination	Bonne coordination
* à la veille de la fête de l'Aid el kabir, le caissier se trouve dans l'impossibilité de payer l'ensemble du personnel (manque de fonds liquides) malgré la promesse formulée par le chef du service administratif	* après la décision du chef administratif de lutter contre l'absentéisme, le contremaître de l'atelier remet une demande d'explication à un ouvrier qui a été absent pendant deux jours
* le responsable commercial décide que toute pièce défectueuse livrée à un client sera remplacée par une autre et l'entreprise supportera la charge de transport. Le comptable facture les frais de transport à un client qui a retourné des pièces défectueuses	* afin de lutter contre la concurrence, l'entreprise décide de baisser ses prix. Dans les deux heures qui suivent, tous les intermédiaires sont avisés de la décision prise par le service commercial

2 – les principaux modes de coordination :

On peut mettre en place plusieurs modes de coordination des différents éléments du système-entreprise

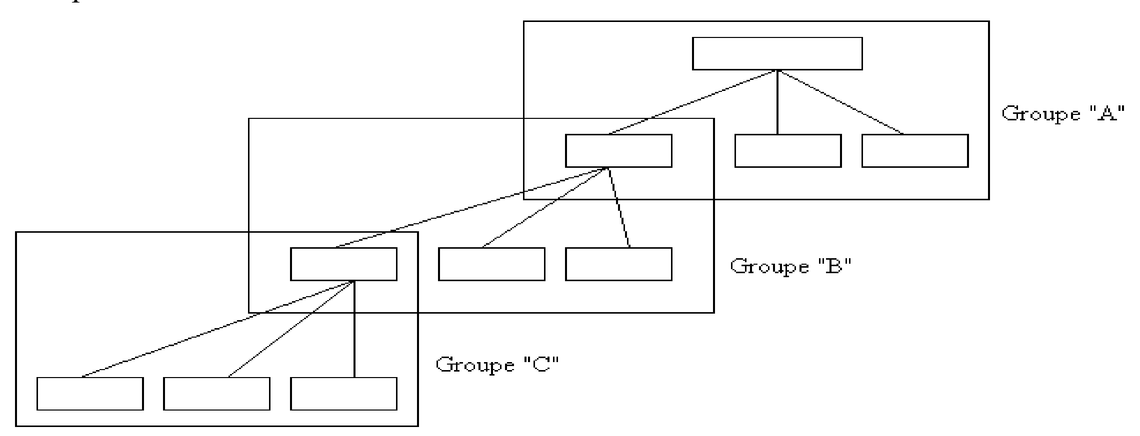
Les principaux facteurs de choix d'une structure

→ **Le canal hiérarchique** : c'est le mode classique. Le responsable associe le pouvoir de décision (dans son domaine d'attribution) au contrôle de l'exécution.
Exemple : le chef de « l'atelier production » donne l'ordre afin que le contrôle de qualité sur les pièces fabriquées soit effectué deux fois et par deux personnes différentes et veille lui-même à l'exécution de cet ordre

→ **La coordination par objectifs :** il s'agit de fixer des objectifs pour chaque exécutant, de telle manière que les sous-systèmes adaptent leur comportement aux objectifs définis. Cette coordination se fait par des directives écrites

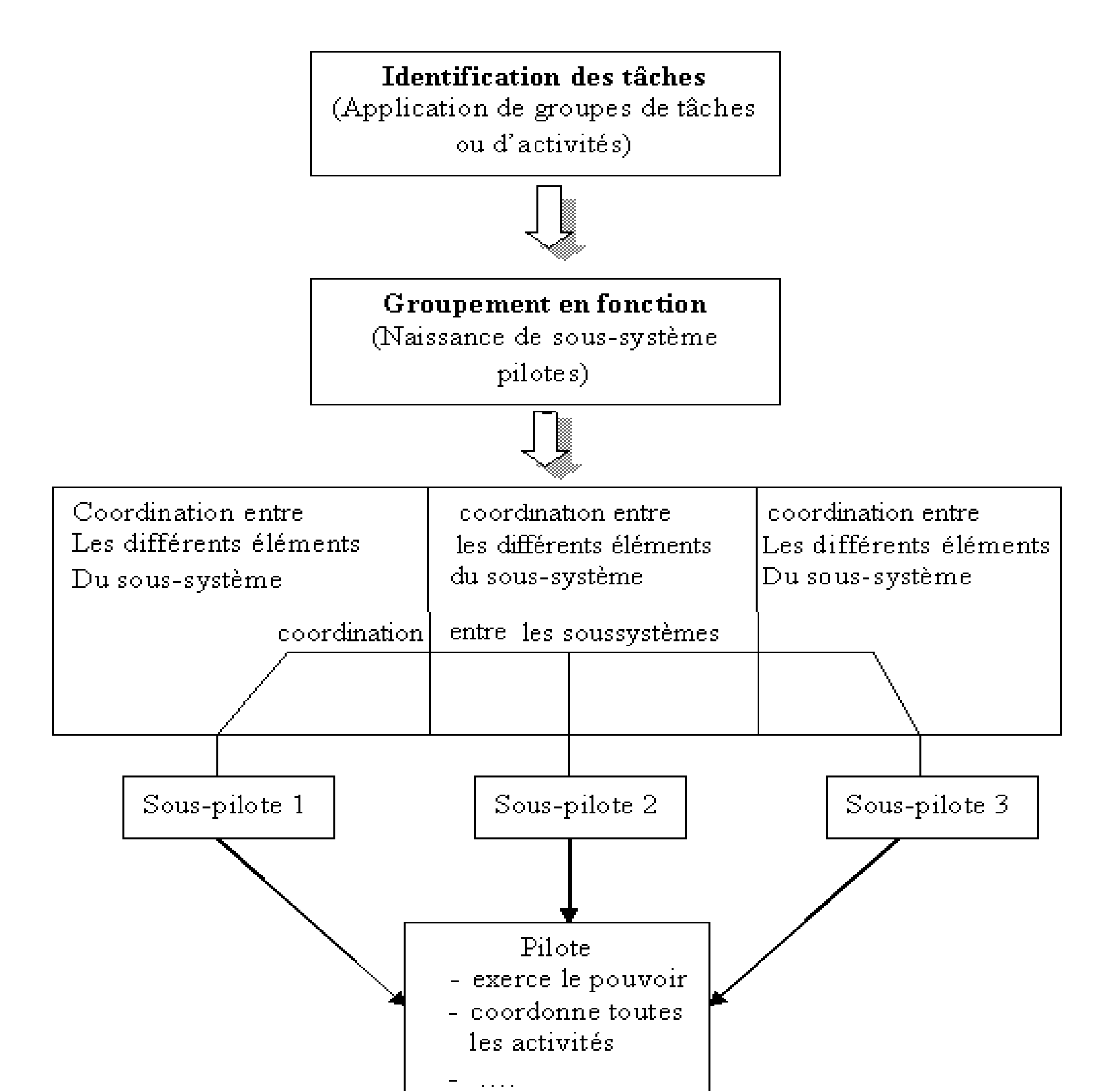
➜ **La coordination par le biais de comités ou de groupes de travail avec ramification :**

Exemple :



Le chef du groupe « B » appartient au groupe « A » suite au niveau hiérarchique supérieur, c'est lui donc qui assure la coordination entre le groupe « A » et le groupe « C » du fait de son appartenance aux deux groupes

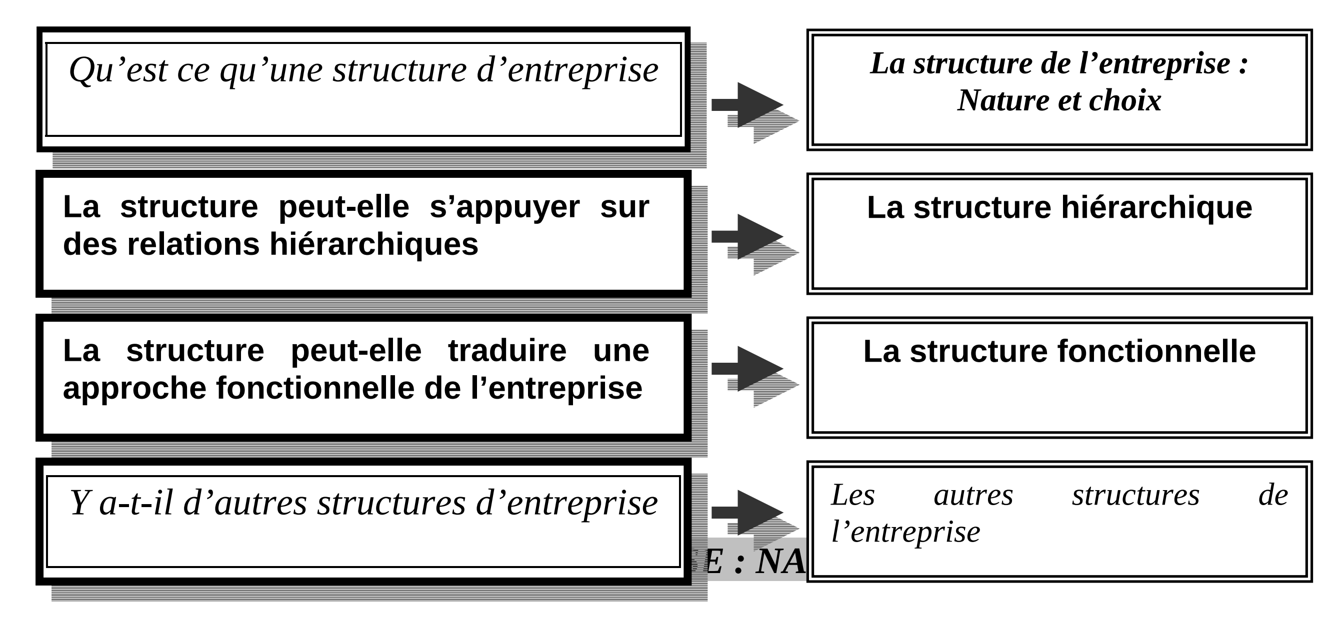
SYNTHESE


Identification des tâches
(Application de groupes de tâches ou d'activités)
Groupement en fonction
(Naissance de sous-système pilotes)
Coordination entre Les différents éléments Du sous-système
coordination entre les différents éléments du sous-système
coordination entre Les différents éléments Du sous-système
coordination entre les soussystèmes
Sous-pilote 1
Sous-pilote 2
Sous-pilote 3
Pilote
- exerce le pouvoir
- coordonne toutes les activités
- ....

CHAPITRE 6 : LES STRUCTURES DE L'ENTREPRISE

I. *INTRODUCTION*

Toute organisation nécessite une structure, la structure de l'entreprise pour cette dernière, ce que représente le squelette pour le corps. En fait, quatre questions se trouvent posées :



1 – La nature de la structure d'entreprise :

La structure est l'armature de l'organisation qu'est l'entreprise. Elle décrit la façon dont les tâches sont réparties, la manière dont le pouvoir est exercé et les relations entre les divers éléments du système (coordination)

Selon Mintzberg, la structure d'une organisation peut être définie comme « la somme totale des moyens employés pour diviser le travail entre des tâches distincts et pour ensuite assurer la coordination entre ces tâches »

Une structure est représentée par un organigramme. Celui-ci fait apparaître :

- le processus réel de l'exercice du pouvoir, la répartition des tâches, les liens formels entre les différents services

2 – les déterminants du choix de la structure :

Il n'existe pas d structure idéale pour l'entreprise. Le problème revient alors à déterminer les facteurs qui poussent les entreprises à choisir telle ou telle structure

Les principaux facteurs de choix d'une structure

→ *La taille :* ***généralement, l'évolution de l'organisation passe par une structure personnalisée pour évoluer vers la structure fonctionnelle, centralisée. Ensuite, avec la diversification des***

produits, on adopte une structure divisionnelle et pour retrouver une certaine flexibilité, on peut adopter une structure matricielle.

→ *La technologie :* ***d'après Joan Woodward, il y a une relation entre la nature de la production de l'entreprise et sa structure. De la production à l'unité à la production de la masse, à la production à la chaîne doit correspondre des structures différentes. En effet, à chaque niveau de complexité technique correspond une structure distincte***

→ *L'environnement* ***: l'environnement (facilité ou difficulté des prévisions, nombre de concurrents, technologie fixe ou changeante, marché stable ou turbulent, administration efficace ou non, etc.) influence fortement le type d'organisation adopté par l'entreprise.***

→ *La formation des dirigeants* ***: dans les pays en voie de développement, la structure adoptée par l'entreprise est généralement très influencée par la formation des dirigeants, leur degré d'ouverture sur le monde environnant et leur capacité de prévision et d'organisation***

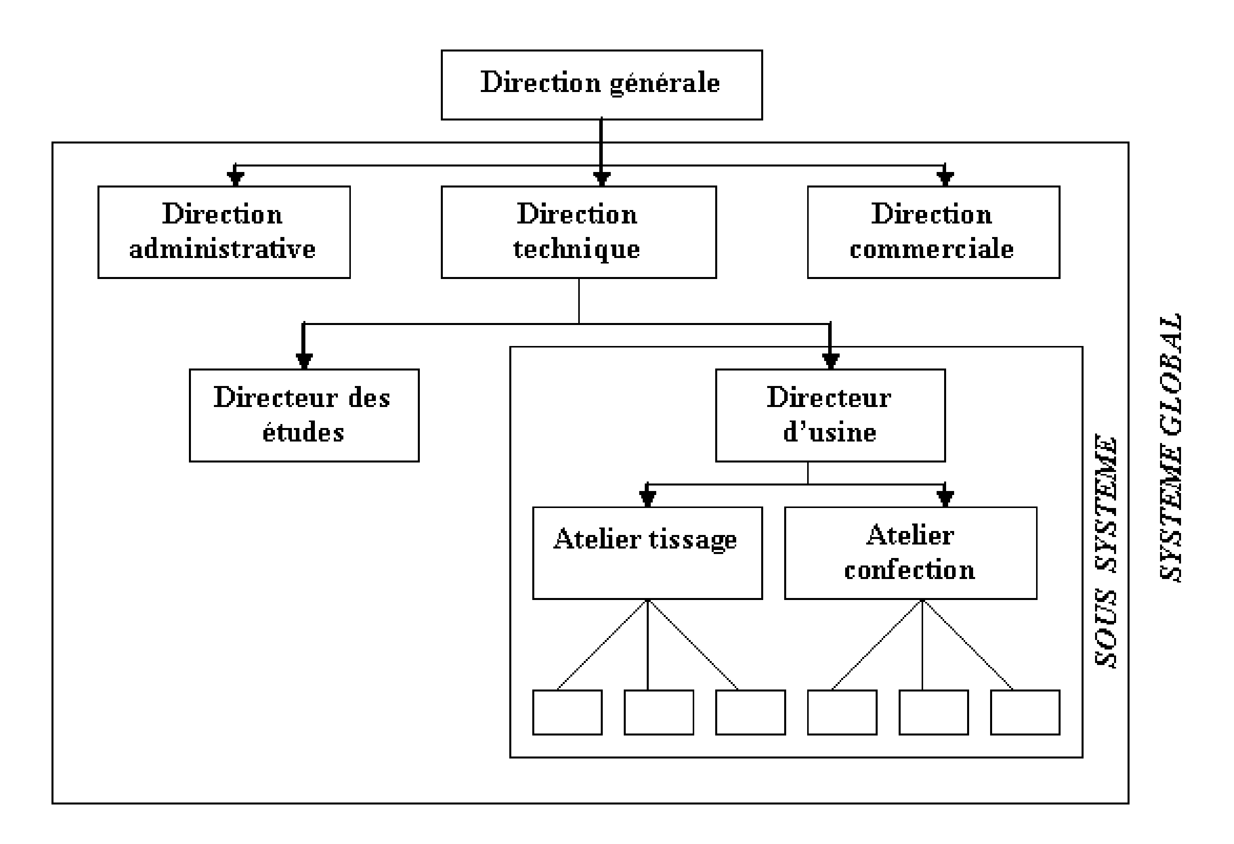
III. LA STRUCTURE HIERARCHIQUE :

1 – sur quoi repose la structure hiérarchique :

La structure hiérarchique est une organisation qui repose sur :

	L'unité de commandement	La délégation de l'autorité	Le principe de la responsabilité absolue
Explication	chaque élément du système ou du sous-système relève d'un seul chef, lequel relève aussi d'un seul supérieur et ainsi de suite	C'est la transmission de l'autorité par un supérieur hiérarchique à un subordonné	C'est l'obligation pour un subordonné d'accomplir les tâches qui lui sont assignées et d'expliquer les résultats non satisfaisants obtenus
conditions	- la ligne d'autorité doit être directe entre le supérieur et le subordonné - l'autorité doit suivre une ligne droite	On délègue uniquement l'autorité mais le supérieur reste responsable des résultats des décisions prise par le subordonné .	- le supérieur ne doit pas intervenir dans les tâches qui relèvent du subordonné - le supérieur doit déterminer avec rigueur les objectifs attendus

2-comment peut-elle être schématisée ?



3 – quels sont les avantages et les inconvénients de ce type de structure ?

Avantages	*Inconvénients*
**** structure simple, facile à mettre en place*** **** structure qui permet une communication entre les différents sous-systèmes*** **** structure où l'autorité et la compétence sont bien définies :*** ➢ ***Tous les éléments du système ont un pouvoir propre délégué*** ➢ ***Chaque élément du système est conscient du résultat qu'on attend de lui***	**** le responsable est submergé de tâches, ce qui risque de perturber la marche normale du système*** **** risque de déformation de l'ordre donné (surtout quand il est oral), vu le nombre de niveaux parcourus par ce dernier*** **** difficulté de trouver les responsables compétents dans tous les domaines***

IV. LA STRUCTURE FONCTIONNELLE

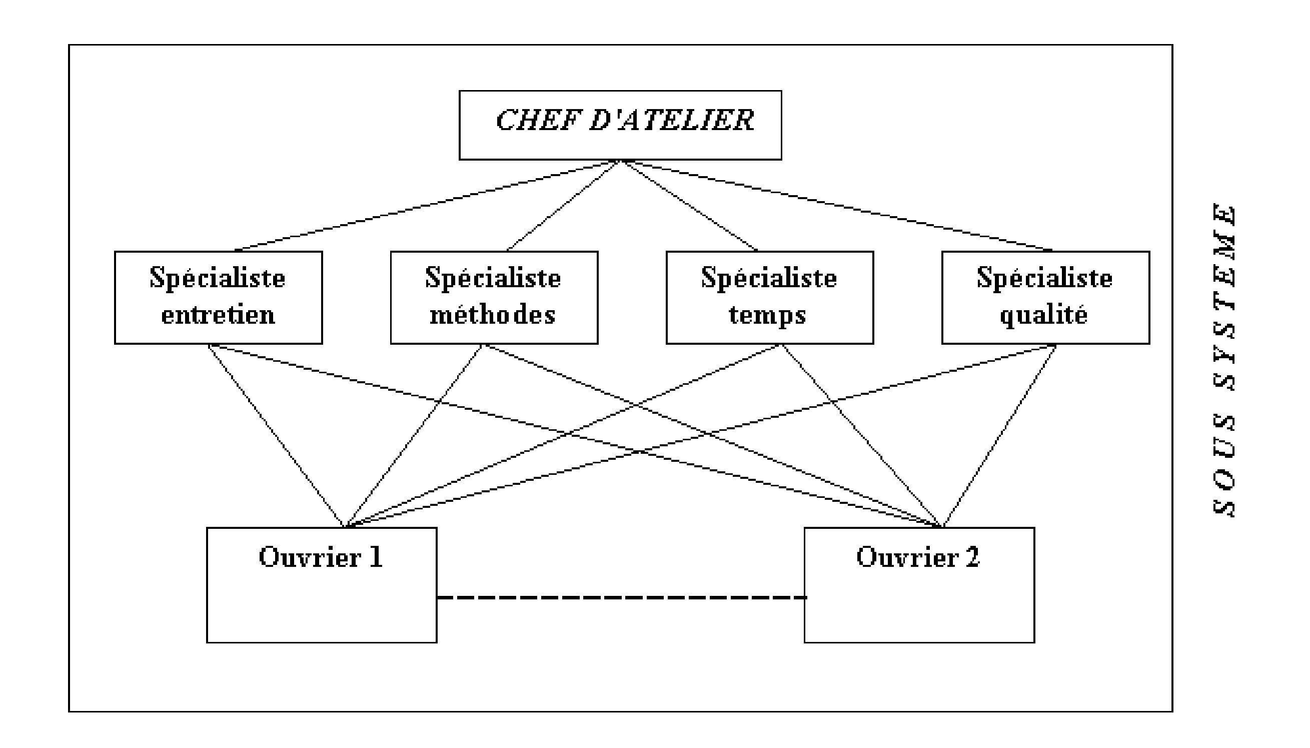
1 – La structure fonctionnelle sans relations hiérarchiques :

a – sur quoi repose la structure hiérarchique ?

La structure fonctionnelle sans relations hiérarchiques est une organisation qui repose sur :

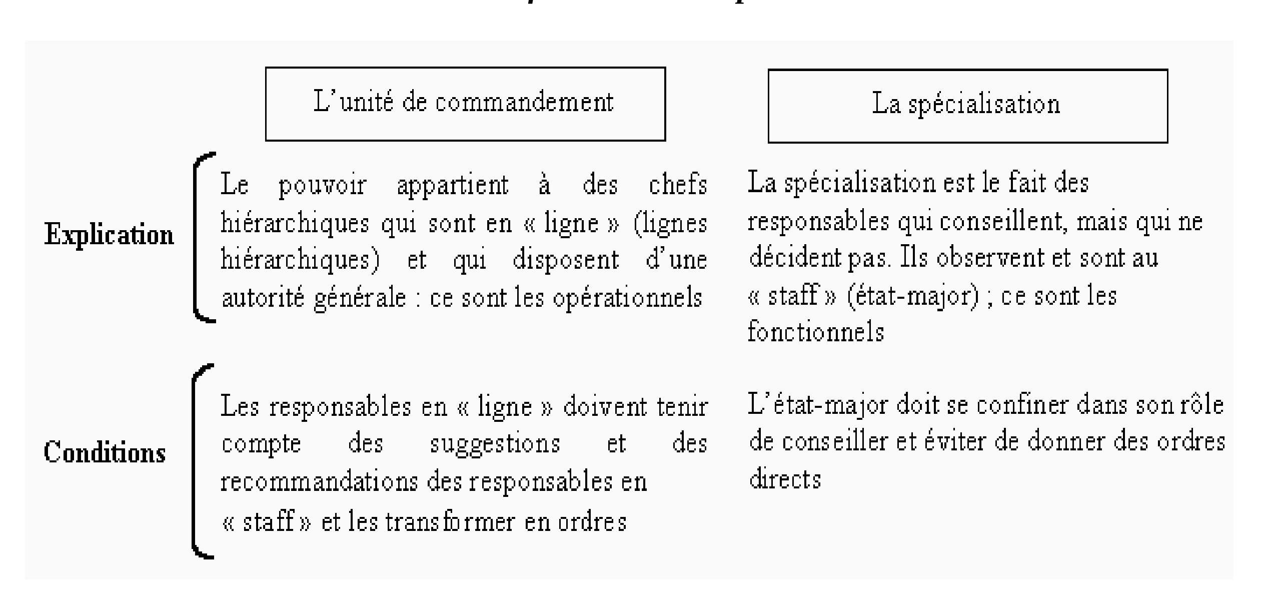
	L'absence de l'unité de commandement	La délégation du pouvoir et de l'autorité à des responsables fonctionnels
Explication	*Chaque responsable appartient à des chefs hiérarchiques qui sont en « ligne » (ligne hiérarchique) et qui disposent d'une autorité générale : ce sont les opérationnelles*	*La spécialité est le fait de responsables qui conseillent, mais qui ne décident pas. Ils observent et sont au « staff » (état-major) ; ce sont les fonctionnels.*
Conditions	*Les responsables en « ligne » doivent tenir compte des suggestions et des recommandations des responsables en « staff » et les transformer en ordres*	*L'état-major doit se confiner dans son rôle de conseiller et éviter de donner de ordres directs*

b – comment peut-elle être schématisée ?



2 – La structure fonctionnelle avec relations hiérarchiques : le staff and line

La structure hiérarchico-fonctionnelle repose sur :

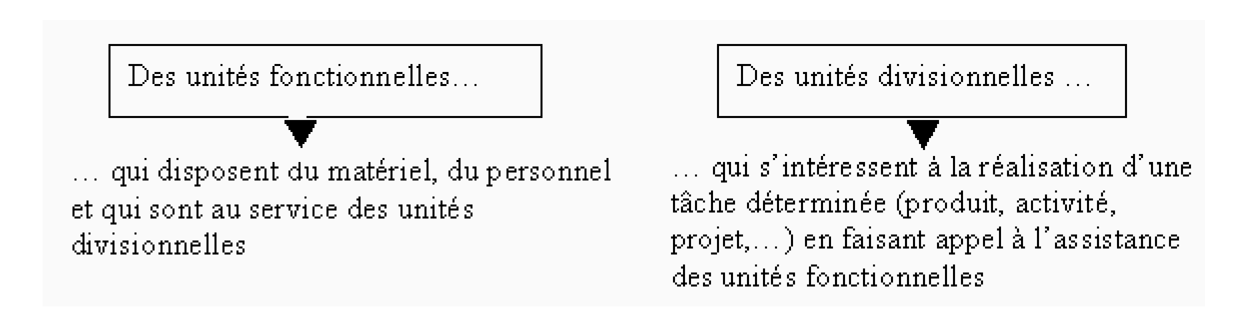


	L'unité de commandement	La spécialisation
Explication	Le pouvoir appartient à des chefs hiérarchiques qui sont en « ligne » (lignes hiérarchiques) et qui disposent d'une autorité générale : ce sont les opérationnels	La spécialisation est le fait des responsables qui conseillent, mais qui ne décident pas. Ils observent et sont au « staff » (état-major) ; ce sont les fonctionnels
Conditions	Les responsables en « ligne » doivent tenir compte des suggestions et des recommandations des responsables en « staff » et les transformer en ordres	L'état-major doit se confiner dans son rôle de conseiller et éviter de donner des ordres directs

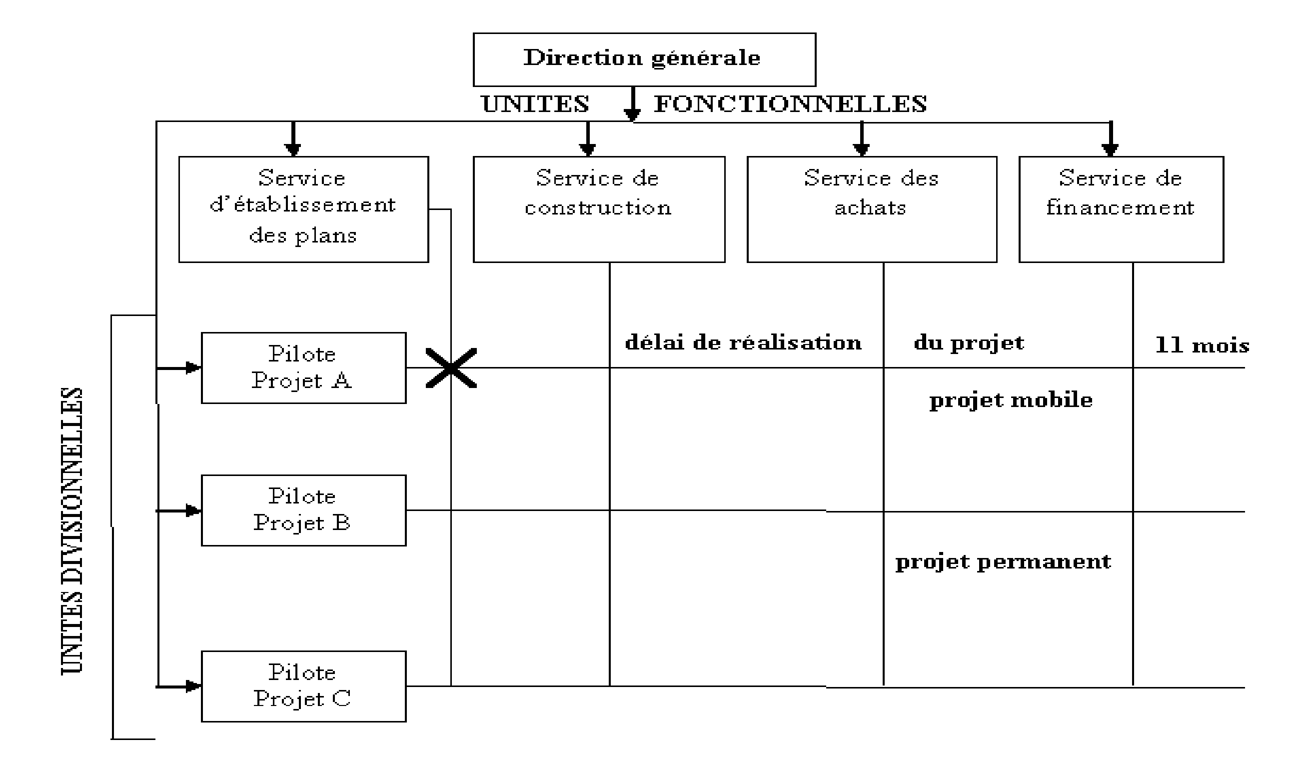
V. LES AUTRES STRUCTURES DE L'ENTREPRISE

1 – La structure matricielle :

a – sur quoi repose la structure matricielle :



b – comment peut-elle être schématisée :



NB :

- ***Les éléments du système sont repérés par leur subordonnée.***
  Exemple : l'entreprise X appartient au service de l'établissement des plans (abscisse) consacre ses activités au projet A (ordonnée)
- ***Une structure matricielle peut correspondre à la réalisation d'un seul projet.***
  Exemple : construction d'un immeuble, d'une route. Quand le projet ou l'activité est achevé, l'équipe en place est dissoute et les personnes affectées à ce projet retournent à leurs services respectifs.

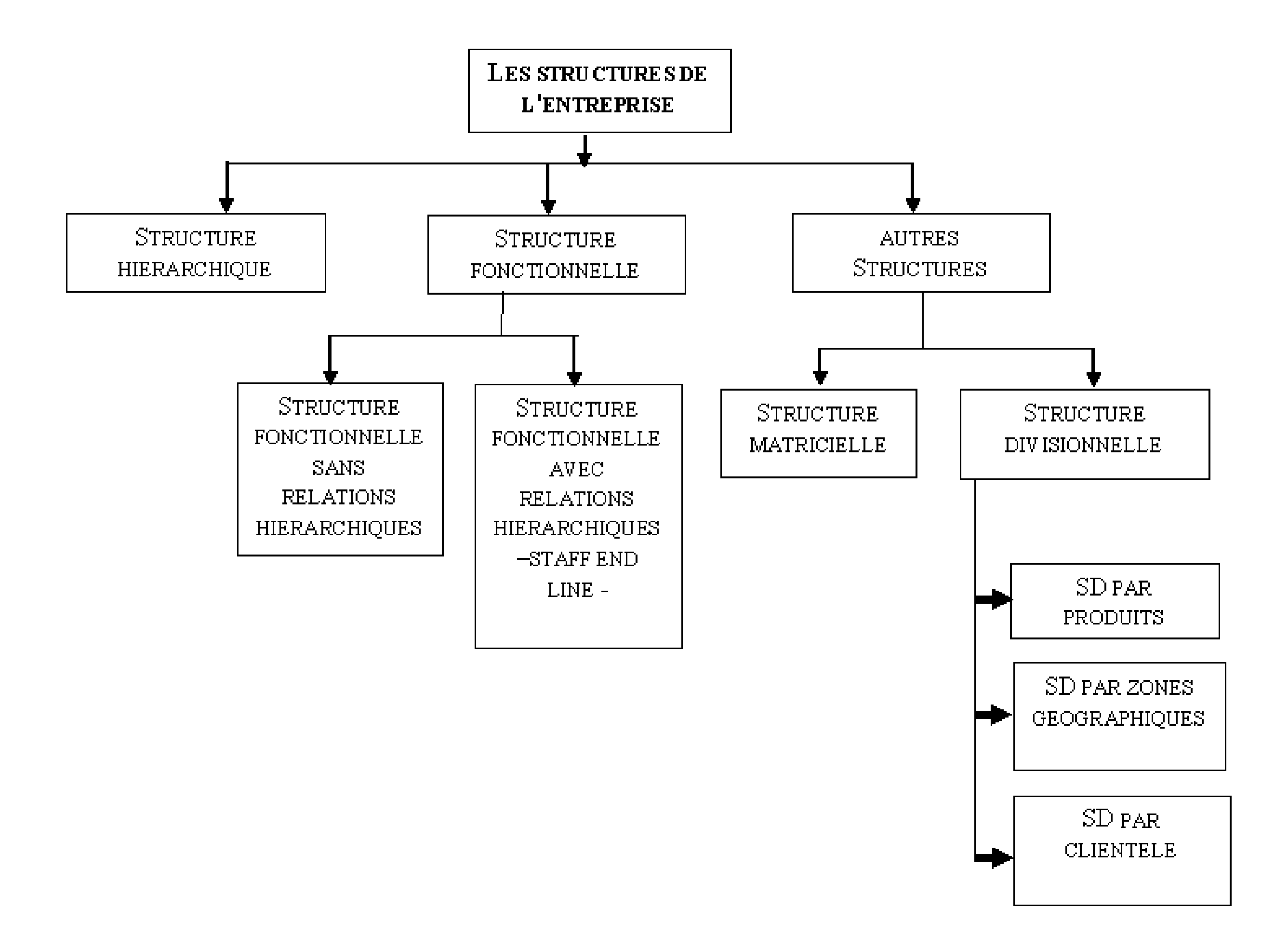
2 – La structure divisionnelle :

Cette structure repose sur une division donnant naissance à la création de sous-systèmes correspondant soit :

- ***aux différents produits ou famille de produits fabriqués***
- ***aux différentes zones géographiques dans lesquelles opère le système***
- ***aux différentes catégories de clients du système-entreprise***

La structure divisionnelle par produits, par exemple, repose sur une répartition qui se fait par rapport aux produits ou famille de produits. Chaque division a sa propre structure, ce qui aboutit à une structure composite.

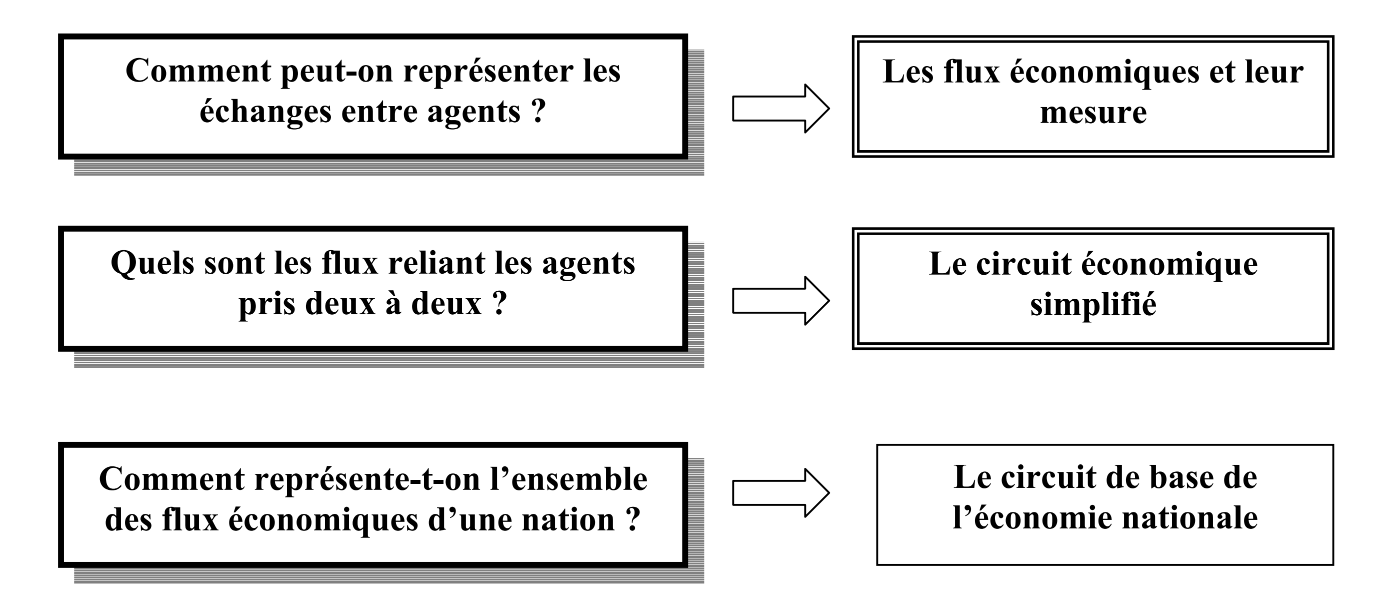
SYNTHÈSE :



CHAPITRE 7 : LES FLUX ECONOMIQUES ET EL CIRCUIT

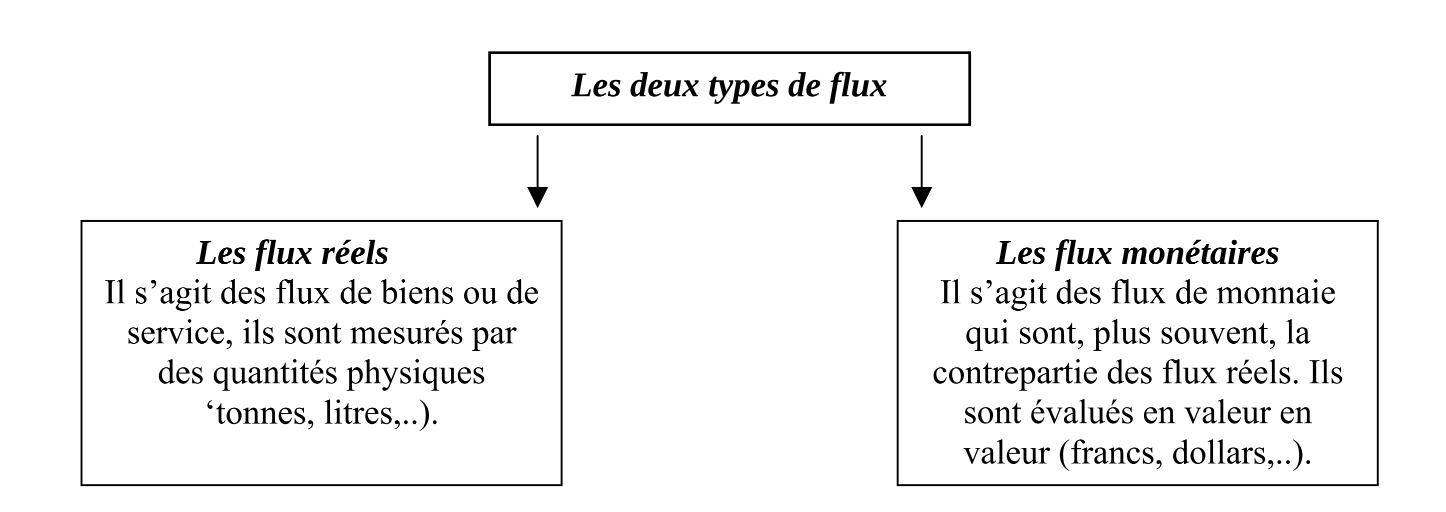
I. INTRODUCTION

Afin d'obtenir une description d'ensemble de l'activité économique, il est possible de représenter les relations qui s'établissent entre les différents agents économiques à l'aide d'un schéma appelé circuit économique….



II. LES FLUX ECONOMIQUES ET LEUR MESURE

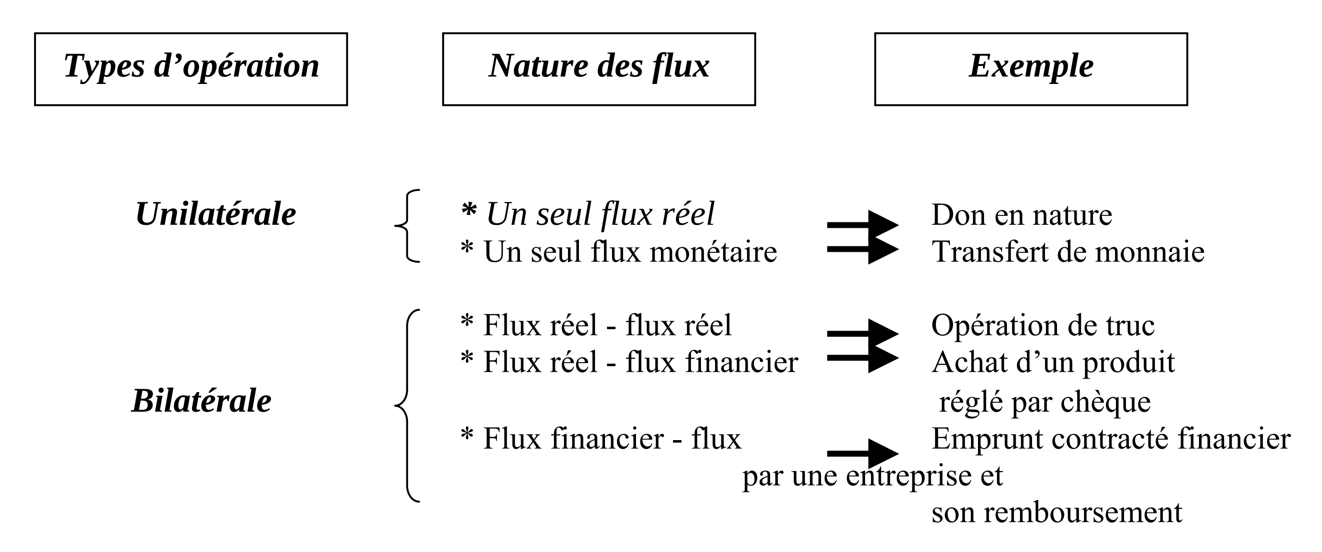
L'activité économique donne naissance à des échanges qui se traduisent, le plus souvent par deux flux de sens contraires.
On entend par flux, un mouvement de bien, de monnaie, ou plus généralement de toute grandeur économique entre deux pôles économiques au cours d'une certaine période.



Le plus souvent, un échange économique entre deux agents (ex. achat par client auprès d'une entreprise, versement de salaires d'une firme à un de ses salariés,…) donne naissance à deux flux de sens opposés :

- Un flux réel de « circulation » du bien (la marchandise achetée ou le travail fourni, dans les exemples cités).
- Un flux monétaire, contrepartie du flux précédent (paiement du bien, ou versement du salaire).

Dans la pratique, les opérations économiques révèlent des situations fort diverses : certaines sont unilatérales, en ce sens qu'elles génèrent un flux unique entre agents ; d'autres sont bilatérales lorsqu'elles se traduisent par existence de prestations réciproques.

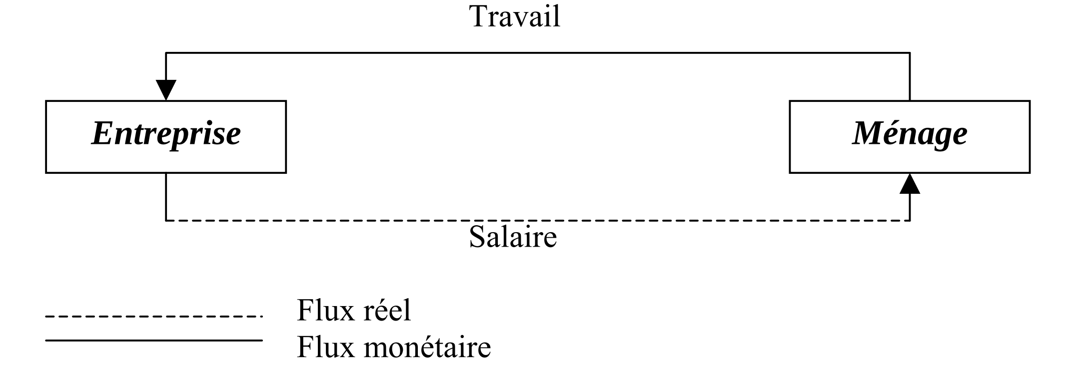


III. LA CONSTRUCTION DU CIRCUIT ECONOMIQUE

1. La construction du circuit économique

L'ensemble des flux économiques entre agents peut être visualisé de manière schématique par un **circuit**.

Par exemple, la représentation du circuit économique retraçant le versement du salaire à un ménage en échange de sa participation à l'activité productive est la suivante :



Lorsqu'il retrace des flux opposés de valeurs identiques, le circuit traduit un **équilibre**.

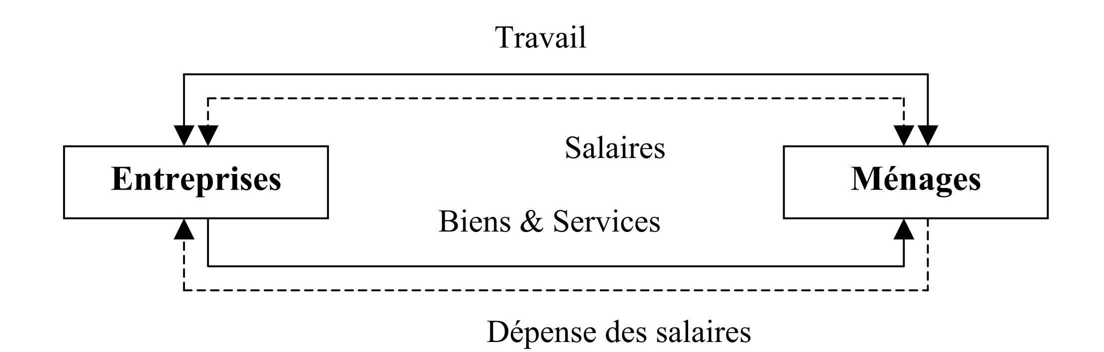
D'une manière plus générale, la construction du circuit économique nécessite deux regroupements :

- Le regroupement des agents individuels en catégories homogènes, les **agents économiques**, dénommées également **secteurs institutionnels**.

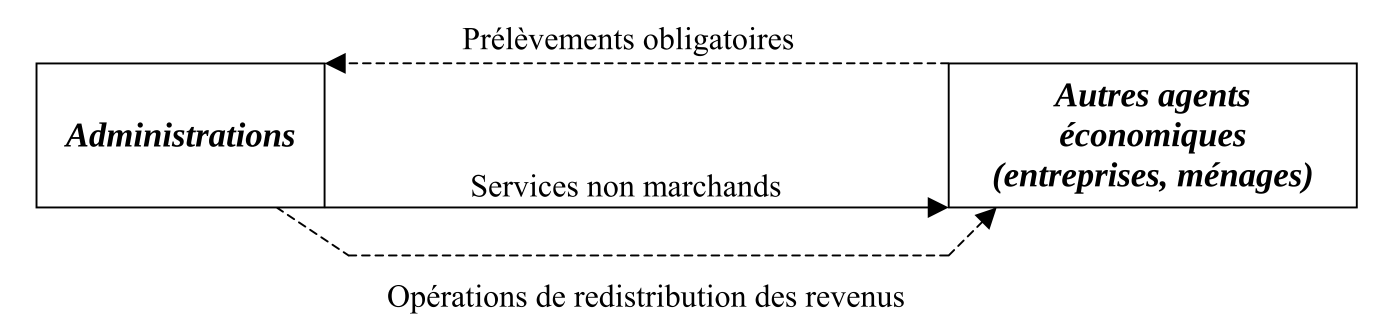
- Le regroupement des flux économiques de même nature en **opérations** (consommation, production,…)

2. Les flux économiques entre deux agents :

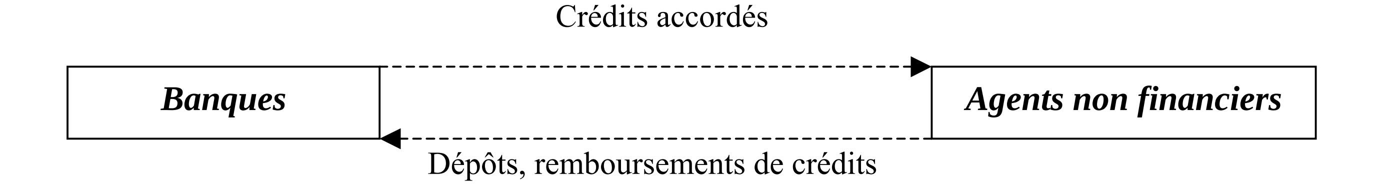
a) Le circuit simplifié entre les ménages et les entreprises



b) Le circuit entre les administrations et des autres agents



c) Le circuit entre les banques et les autres agents économiques



IV. LE BASE DE L'ECONOMIE NATIONALE

1. Le circuit économique par agents

Le circuit économique le plus simple décrit la manière dont les entreprises créent simultanément des biens, des services (flux réels) et des revenus (flux monétaires). Ces revenus sont alors perçus par les

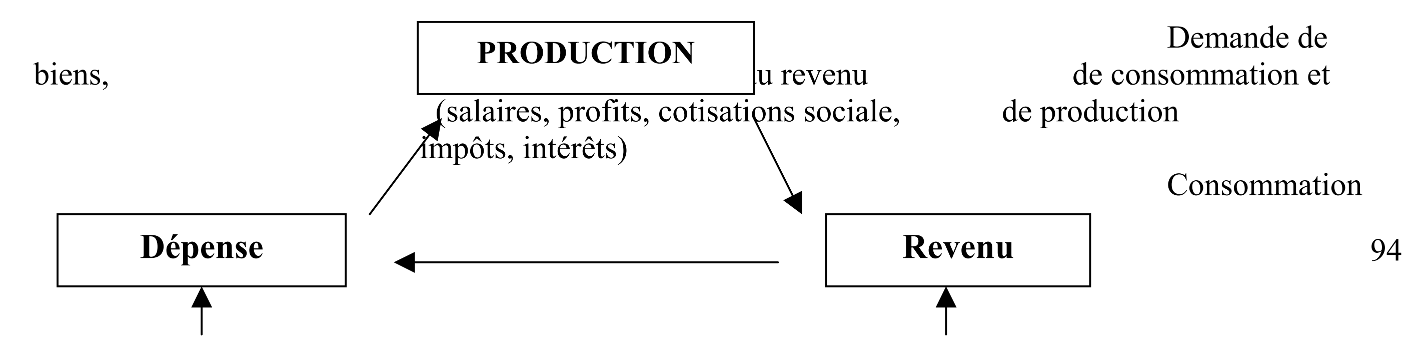
ménages en contrepartie de leur participation à l’activité économique, puis dépensés pour l’achat des bien produits par les entreprises.

Le circuit économique à cinq agents

Consommation
Marché des produits
Production
Services rendus
Services rendus
Administrations
Ménages
Entreprises
impôts et Cot. sociales
impôts et cot. sociales
Reste du monde
Relations Internationales
Banques
prêts/emprunts
prêts/emprunts
Travail
Marché du travail
Revenus

2. le circuit économique par fonction et l’équilibre économique

Le circuit économique par fonctions met en évidence les trois grands pôles de l’activité économique : la production, le revenu et la réponse.



Investissement Epargne

Ce circuit permet de faire apparaître certaines relations fondamentales :

- la richesse issue de la production est distribuée aux autres agents économiques sous diverse formes : salaires aux salariés, profits aux apporteurs de capitaux, intérêts aux prêteurs, cotisations sociales et impôts aux administrations.

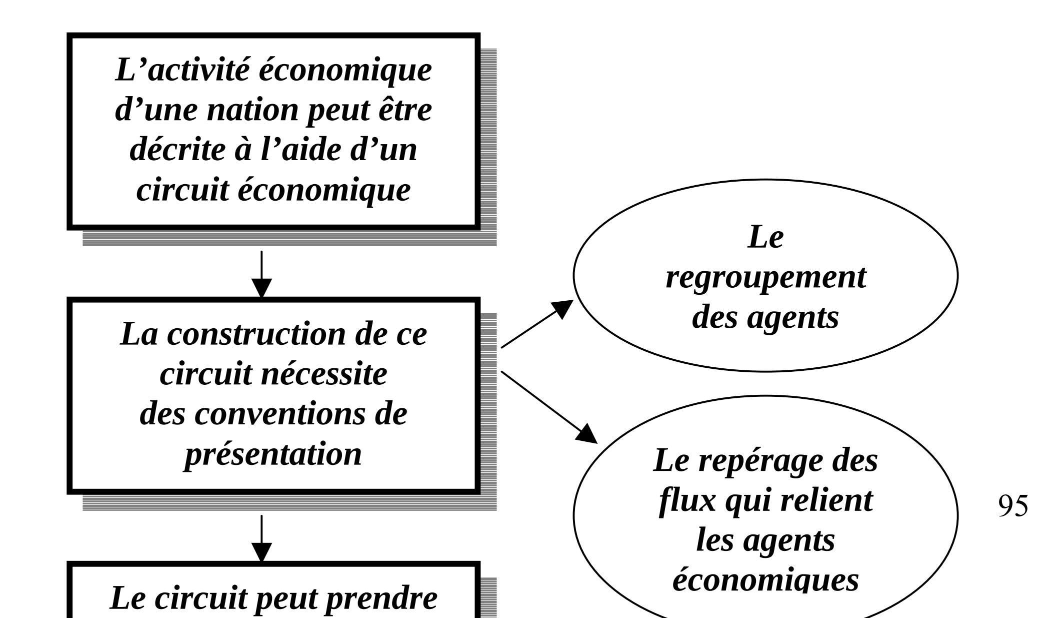
Ainsi apparaître une première égalité : PRODUCTION = REVENU.

- Le revenu des agents économiques est soit consommé soit épargné ce qui nous conduit à une seconde égalité : REVENU = CONSOMMATION + EPARGNE.
- La production répond à la demande de biens et de services de consommation et d'équipement. La troisième égalité s'écrit donc :

PRODUCTION = CONSOMMATION + INVESTISSEMENT

Le circuit est dit boucler si le revenu distribué conduit à l'achat de la totalité des biens produits. Il faut, pour éviter un déséquilibre, que le flux d'investissement soit égal au flux d'épargne c'est-à-dire avoir l'égalité : INVESTISSMENT = EPARGNE.

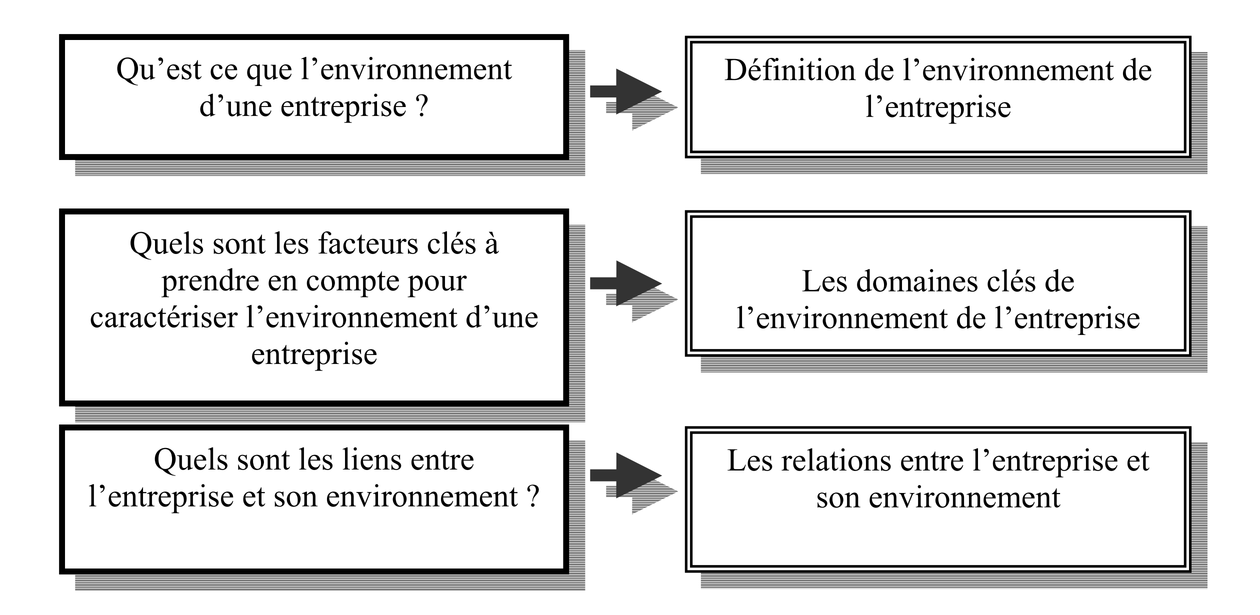
SYNTHESE



Chapitre 8 : L'ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT

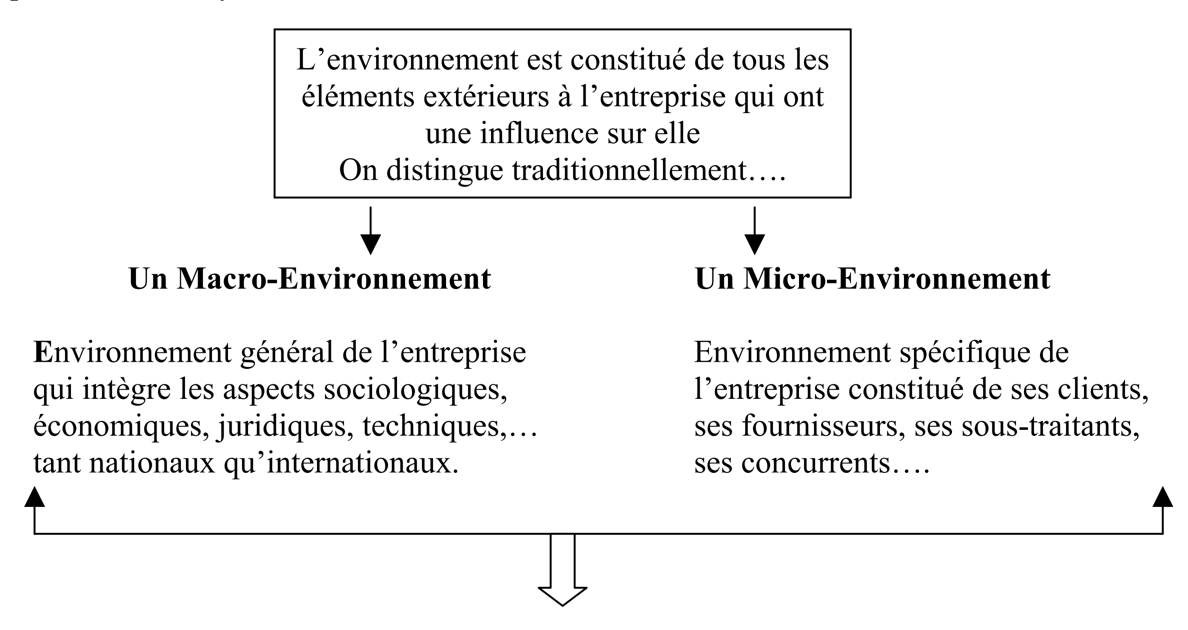
I. INTRODUCTION

L'entreprise est un système ouvert ; elle entretient des relations constantes avec son environnement. Cet environnement a des incidences sur le comportement de l'entreprise, mais cette dernière influence également son environnement.



II. DEFINITION DE l'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE :

Le Robert définit ainsi l'environnement : «Ensemble des conditions naturelles t culturelles **susceptibles d'agir** sur le organismes vivants et les activités humaines ». Appliqué à l'entreprise, on parvient à l'analyse suivante :



L'analyse de l'environnement
Conduit l'entreprise à rechercher
Les facteurs clés de celui-ci

III. LES DOMAINES CLES DE L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE

1. Macro-environnement :

Il existe de nombreux facteurs clés de cet environnement qui ont des conséquences pour l'entreprise. Celle-ci se doit de les connaître pour agir efficacement. Par exemple, une entreprise qui décide de lancer un nouveau produit doit savoir que la demande future est fonction de multiples facteurs.

Démographiques	Culturels	Juridiques	Economiques	Technologiques
Structure par âges, nationalité, mortalité, projection future de la pyramide des âges…	Etat et évolution des valeurs et des croyances, niveau d'éducation….	Réglementation, interdiction, conditions de garantie, conditions de vente,….	Croissance économique, évolution des prix, politique économique de l'Etat (impôts, taux d'intérêt…)	Etat et évolution des connaissances, nouveaux produits, diffusion internationale de l'innovation…

2. Micro-environnement :

Le micro-environnement de l'entreprise est constitué par ses partenaires sur le marché. L'entreprise désirant connaître son environnement spécifique doit apprécier les différents aspects concernant.

Cette étude de l'environnement spécifique constitue le contenu essentiel **des études de marché** réaliser par les entreprises.

Les clients	Les fournisseurs	Les concurrents
▪ Identifier les besoins ▪ Déterminer leur nombre ▪ Evoluer leurs forces et leur pouvoir ▪ Envisager les évolutions	▪ Déterminer leur nombre ▪ Evoluer leur taille et leur pouvoir ▪ Apprécier les fournisseurs qui disposent d'un monopole… ▪ Envisager les évolutions	▪ Déterminer les concurrents directs (biens similaires) et les concurrents indirects (bien de substitution). ▪ Apprécier leur force et leur pouvoir ▪ Envisager les évolutions en termes de rapport de force ▪ Déterminer s'il est difficile d'entrée) ou d'en sortir (barrières à la sorite)

3. Les caractéristiques actuelles de l'environnement de l'entreprise :

Depuis les années 1980, l'environnement de l'entreprise se transforme de plus en plus radicalement. Ces bouleversements constituent autant de défis pour l'entreprise.

Défi International	Défi Technologie	Défie Sociologique & Humain
La mondialisation de l'économie entraîne : ***Des menaces :*** ▪ Arrivée de nouveaux concurrents (Taiwan, Singapour, Corée du Sud) ***Des opportunités :*** ▪ Création du marché unique européen, ouverture des frontières des pays de l'Est.	L'information, les biotechnologies, l'automatisation, les nouveaux matériaux bouleversement quotidiennement les données de la concurrence nationales et internationale.	De nouvelles aspirations de la population concernant la qualité de la vie ou la protection de la nature (écologie) modifient le comportement des entreprises.

IV. LES RELATIONS ENTRE L'ENTREPRISE ET SON NVIRONNEMENT

4. Actions de l'environnement sur l'entreprise :

Toutes les variables clés de l'environnement de l'entreprise ont des conséquences sur le comportement de l'entreprise. La réaction et les décisions éventuelles de l'entreprise constituent sa stratégie.

EVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT

Comportement de l'entreprise		Analyse en termes de stratégie
• Ignorer les modifications de l'environnement	→	® Absence de stratégie particulière
• contre-attaquer les évolutions défavorables	→	® Stratégie défensive
• anticiper les évolutions pour ne pas se laisser surprendre	→	® Stratégie offensive

5. Actions de l'entreprise sur l'environnement

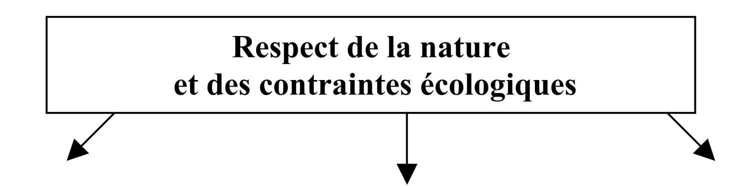
a) Implantation des entreprises

Par leurs décisions, les entreprises ont un impact sur leur environnement. Ainsi, la présence d'une ou plusieurs entreprises dans une ville ou une région a des conséquences pour celle-ci. Les effets exercés sur l'environnement constituent des **externalités.**

Externalités positives	Externalités négatives
▪ Création d'emplois ▪ Distribution de revenus ▪ Impôts payés aux collectivités territoriales	▪ Concurrence pour les entreprises déjà installées ▪ Augmentation du prix des terrains ▪ Dégradation de l'environnement naturel ▪ Pollution

Le plus souvent, les communes ou les autres collectivités territoriales cherchent à favoriser l'implantation de nouvelles entreprises. Pour cela, elles proposent des mesures incitatives : dences économiques et sociales favorables des implantations l'emportent sur les externalités négatives.

b. **La prise n compte de l'écologie :**



Sévérité accrue des normes l'entreprise et réglementations

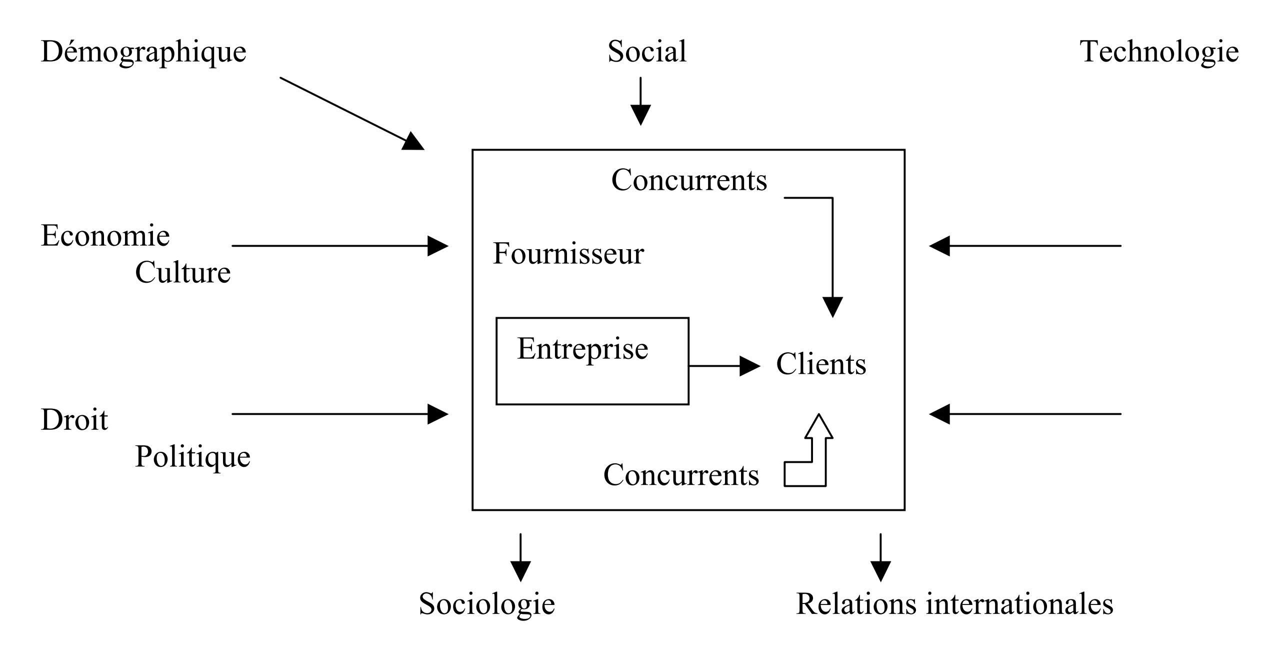
Surveillance vigilante des mouvements écologistes

Volonté de qui en fait un des aspect son image de marque

plus généralement, on peut constater que les entreprises ont des missions dans de multiples domaines : l'économique, le social, le politique , l'écologie.

SYNTHESE

L’environnement est constitué de l’ensemble des forces extérieures à l’entreprise qui agissent au profit au à l’encontre de l’entreprise.



Les entreprises doivent faire face à des défis économiques, technologiques, sociaux (provenant des modifications de l’environnement).
L’entreprise agit également sur son environnement d’une façon positive (création d’emplois….) ou négative (pollution…).

EVALUATION

Fés-Vêtements

L'entreprise « FES-VETEMENT » décide d'étendre son activité à la fabrication de chemises. Pour ce faire une unité de production a été créée au quartier industriel de sidi Brahim. L'organisation de cette dernière a été établie comme suit :

- *A la tête de cette unité est nommé un sous-directeur assisté par un état-major, comprenant un staff composé de quatre chefs de produits qui conseillent le sous - directeur et veillent à l'exécution des directives données ;*
- *Par ailleurs, cette unité de production est subdivisée en quatre services, directement liées au sous-directeur :*
- *Le service des études : composé d'un concepteur de produit et de deux subordonnés ;*
- *Le service des méthodes qui a pour tâche de définir la manière dont le produit sera fabriqué ;*
- *Le service d'ordonnancement et de lancement, responsable de la fixation des délais, qui déclenche les actions se la production et en suit le déroulement ;*
- *Le service de fabrication et de contrôle géré par un technicien supérieur, et divisé en deux ateliers :*

    - *Un atelier de fabrication et de contrôle, coiffé par un chef d'atelier, aidé par deux subordonnés, comprenant 200 ouvriers ;*
    - *Un atelier de contrôle composé d'un chef d'atelier, d'un contremaître et de 10 ouvriers*

1. *Etablir l'organigramme permettant de représenter la structure de cette unité de production.*
2. *De quel type de structure s'agit- il ?*
3. *Quels sont les avantages et les inconvénients de ce type de structure ?*
4. *Quelles sont les tâches du service des études ?*
5. *Quelles sont les tâches de l'atelier service du contrôle ?*